

UNIVERSITÉ DE PARIS. — FACULTÉ DE DROIT

LA CRISE
DE
L'APPRENTISSAGE
EN FRANCE

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le Mercredi 2 juin 1909, à 8 heures 1/2

PAR

Charles BERTEAUX

Président : M. PERREAU.

Suffragants : { MM. JAY, professeur.
HITIER, agrégé.

PARIS

LIBRAIRIE NOUVELLE DE DROIT ET DE JURISPRUDENCE

ARTHUR ROUSSEAU, ÉDITEUR

14, RUE SOUFFLOT ET RUE TOULLIER, 13

1909

THÈSE

POUR LE DOCTORAT

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

UNIVERSITÉ DE PARIS. — FACULTÉ DE DROIT

LA CRISE
DE
L'APPRENTISSAGE
EN FRANCE

THÈSE POUR LE DOCTORAT

L'ACTE PUBLIC SUR LES MATIÈRES CI-APRÈS

Sera présenté et soutenu le Mercredi 2 juin 1909, à 8 heures 1/2

PAR

Charles BERTEAUX



Président : M. PERREAU.

Suffragants : { MM. JAY, professeur.
HITIER, agrégé.

PARIS
LIBRAIRIE NOUVELLE DE DROIT ET DE JURISPRUDENCE
ARTHUR ROUSSEAU, ÉDITEUR
14, RUE SOUFFLOT ET RUE TOULLIER, 13

1909



Digitized by the Internet Archive
in 2026

AVANT-PROPOS

La crise de l'apprentissage n'est pas chose nouvelle. M. Picot, dans un très récent discours, signalait l'existence, il y a quatre-vingt-cinq ans, d'une association, fondée dans le but de remédier à la crise industrielle provenant de la mauvaise organisation de l'apprentissage (1). Mais le mal, en quelque sorte latent, jusqu'à ces dernières années, fut pour ainsi dire révélé lors de la mise en application de l'article 2 de la loi de 1900, de cet article qui unifiait le travail des adultes et celui des enfants travaillant dans les mêmes locaux. La question prit alors un caractère d'actualité : l'opinion s'en empara. Ce fut à qui ouvrirait des enquêtes, officielles ou privées, à qui proposerait des remèdes destinés à enrayer la crise. C'est ainsi que M. Millerand, alors ministre du commerce, prescrivit par une circulaire

(1) Discours prononcé à l'ouverture du Congrès national et général de l'Industrie, du Commerce et du Travail. *Echo de Paris*, du 20 avril 1909.

du 10 août 1901, sur la demande de la Commission permanente du Conseil supérieur du travail, une vaste enquête sur les conditions de l'apprentissage industriel en France (1).

Les résultats de cette enquête furent tout d'abord discutés par la Commission permanente du Conseil supérieur du travail, puis le Conseil supérieur, sur le rapport de M. Briat et après de longues et très intéressantes discussions, émit des vœux relatifs à l'instruction professionnelle et à l'apprentissage (2). Ce sont ces vœux qui servent de base à tous les travaux récents, qu'il s'agisse de propositions ou projets de loi, concernant l'apprentissage (3), ou l'enseignement technique (4), d'examens de la question faits par des groupements pro-

(1) Les résultats soit généraux, soit spéciaux de cette enquête sont rapportés dans le volume consacré à la session de 1902, du Conseil supérieur du travail, publié par le Ministère du Commerce, sous le titre *Apprentissage*. Voir sur les précédents de cette enquête : Paquier, *l'Enseignement professionnel en France*, p. 239 et suiv.

(2) Voir pour tous ces documents la publication des travaux du Conseil supérieur du travail faite par le Ministère du Commerce. Voir spécialement la session de novembre 1902.

(3) Proposition relative à l'apprentissage déposée par M. Henri Michel (Bouches-du-Rhône), et plusieurs de ses collègues sur le bureau de la Chambre des députés. Session de 1907. Annexe au procès-verbal de la séance du 8 mai. Cette proposition est un remaniement de la loi du 22 février 1851.

(4) Projet de loi déposé par M. Dubief, Ministre du Commerce, sur le bureau de la Chambre des députés, le 13 juillet 1903, relatif à l'enseignement technique, industriel et commercial, et à l'apprentissage. Voir sur toute cette question législative, et sur les travaux de la Commission permanente, du Conseil supérieur du travail et du Conseil su-

fessionnels (1), de conférences sur ce sujet (2) ou d'études publiées soit dans des revues (3), soit dans des ouvrages spéciaux (4).

Signalons d'ailleurs que tout récemment, au mois d'avril 1909, s'est réuni à Paris le Congrès national et général de l'industrie, du commerce et du travail.

périeur de l'Enseignement technique, les comptes rendus des travaux de ces conseils publiés par le Ministère du Commerce, et l'ouvrage précité de Paquier, p. 260 et suiv. Le projet fut rapporté par M. Astier, et doit venir prochainement en discussion devant la Chambre des députés.

(1) Vœux de la Fédération des industriels et commerçants Français, au rapport de M. de Ribes Christoffe. *Bulletin de la Fédération*, mai 1905. Rapport de M. Caillaux, président de l'assistance paternelle des enfants employés dans les fleurs et plumes, sur les modifications proposées à la loi de 1854, par M. Henri Michel, dans sa proposition. *Bulletin de la Société pour la protection des apprentis*, 1906, p. 426 et suiv.

(2) Voir notamment. Conférence de M. Modeste-Leroy, sur le Ministère du Commerce et l'Enseignement technique, Paris 1905.

Conférence de M. Dubief, sur l'Apprentissage, Paris 1907.

Conférence de M. Modeste-Leroy, sur l'Education nationale. Paris 1908.

(3) *La Réforme Sociale*.

Le Mouvement Socialiste. Notamment l'enquête ouvrière sur la crise de l'apprentissage de 1908.

Le Musée Social.

Le Bulletin de la Société de Protection des apprentis et des enfants employés dans les manufactures.

Le Bulletin de la Fédération des Industriels et des Commerçants français.

(4) *Julien Fouqué*. La crise de l'apprentissage et le progrès de l'enseignement professionnel. Paris 1900.

Modeste-Leroy. Vers l'éducation nouvelle, Paris 1906.

Gustave Charlier. La Question de l'apprentissage, Paris 1906.

Ce congrès avait préalablement envoyé des questionnaires à un très grand nombre d'organisations professionnelles et a fait, d'après les réponses qui lui étaient parvenues, une étude très complète des réformes destinées à enrayer la crise (1)

Enfin, plus récemment encore, le 6 mai 1909, eut lieu l'ouverture du premier Congrès du Comité républicain du travail, portant à son ordre du jour la question de l'apprentissage (2).

Daniel Chatelin. Les écoles d'apprentissage à Paris, Paris 1906.

J.-B. Paquier. L'enseignement professionnel en France. Paris 1908.

Omer Buys. Méthodes Américaines d'éducation générale et technique, Charleroi 1908.

Pierre Bizon. L'apprentissage, hier, aujourd'hui, demain. Paris 1909.

Association professionnelle des Entrepreneurs de maçonnerie de Paris et de la Seine. Etudes documentaires sur l'organisation du travail dans l'industrie du bâtiment, 1909, t. 1^{er} (seul paru) Allemagne.

Nous ne prétendons pas faire ici une bibliographie de la question, nous nous contentons de signaler les ouvrages les plus récents et parmi eux ceux que nous avons le plus fréquemment consultés au cours de ce travail.

(1) Ce Congrès s'est réuni trop tard pour que nous ayons pu songer à faire, au cours de notre travail, un examen critique des solutions qui y furent proposées. Nous aurions tout au moins voulu publier, en annexes, les rapports présentés, les discussions qu'ils ont provoquées, ainsi que le texte des vœux adoptés. Mais ce compte rendu des séances, n'a pas encore été publié au moment où nous mettons sous presse, et nous n'avons pu nous le procurer.

Toutefois nous avons essayé, en nous servant des divers articles de journaux, parus à ce sujet, d'indiquer sommairement les principales questions examinées et de résumer les travaux du Congrès. (Voir annexe III).

(2) Journal *La Presse*, du 7 mai 1909.

Malgré cet amoncellement de travaux, il ne nous a pas semblé inutile d'apporter notre modeste contribution à l'étude de la crise de l'apprentissage et à celle plus délicate des remèdes qu'il convient de lui opposer.

C'est que, soit inconsciente, soit voulue, il subsiste une confusion dans la façon dont se pose le problème. Pour la plupart des auteurs, sinon pour tous, la crise de l'apprentissage intéresse tous les métiers, toutes les professions, la grande industrie comme le petit atelier. Sans doute, dans toute profession il y a quelque chose à apprendre ; partout il y a au sens large des apprentis. Mais, en fait, l'apprenti n'est-il pas uniquement le jeune ouvrier lié à son patron par un contrat : le contrat prévu par la loi du 22 février 1851 ? Quand on parle de la crise de l'apprentissage, n'est-ce pas dans ce domaine restreint qu'il convient de se placer ? Sans doute la crise économique générale peut se répercuter sur tous ceux qui apprennent un métier, ne fussent-ils pas des apprentis au sens précis et juridique de ce mot ; mais à notre avis ce n'est pas surtout cette crise générale qu'il convient d'étudier, ce ne sont pas exclusivement les remèdes à cette crise là qu'il convient de découvrir : la question nous paraît moins élevée et plus précise. Là où il y a, où il peut y avoir des apprentis, quelle est l'étendue et la cause du mal ? Comment y remédier ? Comment enrayer la disparition de l'apprentissage ? Comment le restaurer, lui redonner la vie et lui rendre, sous une

forme moderne, son ancienne splendeur et son ancienne utilité ?

Et, c'est peut-être bien parce qu'on n'a pas assez fait cette distinction, parce qu'on a trop envisagé la crise au point de vue général, qu'on a été amené à donner, parmi les remèdes, une place prépondérante, souvent unique, à l'organisation et au développement de l'enseignement technique.

Certes, l'orientation de l'enseignement dans un sens pratique et professionnel présente des avantages incontestables et nous ne saurions méconnaître l'importance de cet enseignement. Même au point de vue plus restreint de l'apprentissage proprement dit, l'enseignement technique peut être un des remèdes de la crise. Mais, sur cette question tout a été dit, ou a peu près tout.

La reprendre en détail serait refaire une étude déjà faite, reproduire des documents déjà publiés, récrire ce qui maintes fois a été dit et écrit. Une rapide esquisse nous suffira donc sur ce point. Nous nous efforcerons surtout de situer la question de l'enseignement technique dans l'ensemble des données du problème et de déterminer son importance et son rôle dans l'organisation de l'apprentissage.

C'est précisément cette organisation, cette réglementation que nous voulons surtout étudier. Aussi bien, le mal vient-il pour beaucoup de la survivance dans un milieu économique, pour lequel elle n'était pas faite, de la loi du 22 février 1851. Nous sommes à présent arrivés

au bout même de la lente évolution de la conception de l'apprentissage. Nous le montrons d'abord héréditaire et familial, c'est la conception ancienne ; puis quasi familial et tutélaire, c'est la conception des corporations, c'est aussi celle qui demeure à la base de la loi de 1851.

Aujourd'hui le contrat d'apprentissage ne doit plus être qu'une des formes du contrat de travail. Les règles édictées en 1851 sont surannées, elles ne sont plus en rapport avec les mœurs, avec la vie économique moderne : il faut substituer à cette loi une réglementation nouvelle. Et c'est, pour une large part, cette transformation qui, nous essayerons de le montrer, contribuera à enrayer la crise, et à restaurer l'apprentissage. La loi est mauvaise, elle ne peut rien, si elle est en désaccord avec l'état social ou économique auquel elle s'applique. Il est donc nécessaire de trouver une réglementation légale, qui soit en rapport avec la conception nouvelle de l'apprentissage et qui soit d'autre part assez souple pour s'accorder aux besoins des diverses professions, des diverses régions, et pour n'être pas appelée à disparaître comme inutile et dangereuse en présence des nouvelles transformations dans le régime économique.

C'est ce que nous avons tenté de rechercher et c'est dans ce sens que nous avons orienté nos efforts.

D'ailleurs nous avons borné nos investigations à l'examen de la crise en France. L'étude de la question faite d'une façon vraiment complète et universelle, serait en effet la suffisante matière de plusieurs ouvrages impor-

tants. Au surplus, dans cette limite même, nous nous sommes abstenus de chercher des enseignements dans les législations étrangères. Il nous paraît dangereux, sans avoir étudié d'une façon précise l'origine et l'étendue de la crise dans chacun des pays étrangers, de vouloir transplanter chez nous les remèdes adoptés par ces différents pays. Pour que cette thérapeutique ait quelques chances d'exactitude, il faudrait différencier la crise étrangère de celle qui pèse sur notre industrie et apprécier l'importance qualitative et quantitative des éléments de différenciation. Alors seulement on pourrait juger dans quelle mesure les remèdes étrangers peuvent être admis en France. C'était là une tâche que nous ne pouvions entreprendre et c'est ce qui explique l'absence dans notre travail de tout développement consacré au droit comparé.

INTRODUCTION HISTORIQUE

L'apprentissage est à la base de tout. Il n'est pas d'acte, si simple soit il, de mouvement physique, si élémentaire qui ait pour seule origine l'instinct. L'homme, en cela moins doué que les animaux, est contraint de tout apprendre : depuis les connaissances les plus subtiles jusqu'à l'art de marcher. Il y a pour lui, en quelque sorte, un apprentissage indispensable de la vie. Cet apprentissage inconscient lui est donné par la famille. De père en fils se transmet à travers les générations la science des actions et des connaissances : science sans cesse accrue par la transmission héréditaire et l'éducation familiale.

L'homme des premiers âges apprend à son fils à tailler le silex dont il se servira pour la chasse ou la guerre. Voilà l'apprentissage du premier métier. Avec le temps, les métiers se différencient pour subvenir aux besoins d'une industrie rudimentaire ; mais, toujours, nous retrouvons le fils dans l'apprenti. L'apprentissage ne se distingue pas de l'éducation.

L'apprentissage héréditaire n'est pas seulement le premier dans l'ordre de l'histoire, il est le seul naturel. Pourquoi l'enfant ne garde-t-il aucun souvenir de l'effort

prodigieux qu'il a dû faire pour apprendre à parler? Affecter un nom aux différents objets, trouver les rapports entre ces objets, et énoncer ces rapports, est, pour un cerveau neuf, une plus rude épreuve que toutes les connaissances qu'il pourra acquérir dans la suite. Et l'enfant ne se souvient pas qu'il a appris à parler. C'est que le travail s'est fait inconsciemment. Il a entendu ses parents, et les a imités d'abord sans les comprendre. Puis il a associé les sons aux objets. Le prodige est alors accompli : l'enfant parle. De même le jeune ouvrier nourri dans l'atelier de famille voit le travail journalier. Il vit pour ainsi dire toutes les étapes de la fabrication et, inconsciemment, il devient ouvrier à son tour. La transmission des aptitudes acquises par ses ancêtres, quelques leçons données par le père qui se fait vieux et le voici tout prêt à reprendre la place vide, à faire lui aussi des élèves de ses enfants.

Il serait intéressant de suivre à travers l'histoire cette évolution de l'apprentissage héréditaire. L'étude du travail dans l'antiquité, et celle plus spéciale de l'apprentissage offriraient même, pour nous, un intérêt tout particulier. Elles nous feraient voir comment se posait le problème dans un état social voisin du nôtre. Si on laisse, en effet, de côté le travail servile, on trouve dans l'antiquité des artisans libres, vivant indépendants les uns des autres, et soumis seulement au droit commun. Pour ces ouvriers antiques, comme pour les nôtres, les lois économiques et les lois naturelles intervenaient seules, pour régler les conditions de leur existence et déterminer l'ordre de transmission de leurs fonctions. Au moyen âge, au contraire, la question de l'apprentissage ne se présentait nullement comme à présent. Les corporations,

avec leur enchevêtrement de lois et de règlements, avaient prévu toutes les phases de la vie de l'artisan, les avaient réglées minutieusement d'avance et avaient, à chacune des questions, qui se posaient alors, répondu par la solution toujours possible de la contrainte. Et c'est, grâce à ce déterminisme même des corporations, à cette foule de statuts parvenus jusqu'à nous, que l'on a pu s'étendre sur les questions du travail au moyen âge. Les documents antiques, au contraire, sont extrêmement rares et difficiles à vérifier. La loi s'étant désintéressée de ces questions, il faut en chercher les traces dans la littérature ou dans l'histoire. Or, l'une et l'autre, dans l'antiquité, ne sont guère faites pour le peuple, et ne se sont qu'incidemment occupées des classes ouvrières.

Mais il est un autre obstacle encore à cette étude c'est l'esclavage. Presque tous les peuples de l'antiquité ont connu cette institution et presque partout elle a, dans une large mesure, monopolisé le travail en rendant de plus en plus précaire la situation de l'artisan libre. Dans le monde des esclaves, il ne faut chercher d'autres règles pour la dévolution des fonctions que la volonté arbitraire du maître. Sans doute, il est permis de présumer que celui-ci affectait pour plus de commodité les enfants aux mêmes travaux que leurs pères ; ce qui revient à l'apprentissage héréditaire ; mais rien n'était nécessaire sur ce point et le pouvoir du maître était absolu. L'apprentissage, du reste, existait à peine pour l'esclave, car le travail servile semble avoir été surtout un travail de manœuvres désireux seulement de faire le moins et le plus mal possible.

Il faut donc de cette étude écarter tout ce qui a trait aux esclaves. Mais si le travail servile est le plus fréquent

dans l'antiquité il n'est pas, pour autant, le seul. Comme nous l'avons dit, nous trouvons des artisans libres dès les temps les plus reculés, au témoignage même de la Bible.

Elle nous présente en effet comme travailleurs libres les ouvriers qui édifièrent le temple de Salomon. Ce ne sont pas des esclaves : ce ne sont pas davantage (comme cela s'est vu au moyen âge pour la construction des cathédrales) des travailleurs volontaires. Non ! Nous voyons à plusieurs reprises la mention de paiements qui leur furent faits par Salomon.

En outre il existait dans l'intérieur du temple une sorte de tirelire destinée à recevoir les offrandes des fidèles, offrandes affectées au salaire des ouvriers occupés à la réfection de l'édifice. Le travail de ces ouvriers hébreux avait donc, tout au moins, cette analogie capitale avec le travail libre : d'être un travail rémunéré.

De même en Grèce à côté du travail servile nous retrouvons l'artisan libre. Bien des gens s'imaginent la population des cités grecques partagée en deux groupes. Les citoyens vivant dans le loisir occupés seulement des choses de la politique et les esclaves soumis à tous les labeurs. Rien n'est moins exact pourtant. Les cités où le travail industriel était réservé aux esclaves sont très rares. On cite l'exemple d'Epidaure où tous les artisans étaient les esclaves de l'Etat. Quelques réformateurs, il est vrai, proposèrent d'étendre ce système. Aristote mentionne un certain Phaléas de Macédoine qui voulait monopoliser entre les mains des esclaves publics toutes les professions. Mais cette socialisation étrange des moyens de production ne fut, en fait, jamais appliquée.

Il faut néanmoins signaler l'incompatibilité qui exis-

tait à Sparte entre la qualité de citoyen et l'exercice d'une profession quelconque. Chaque spartiate possédait un champ suffisant pour le nourrir, qu'il devait faire cultiver par ses ilotes. Il ne pouvait recourir à aucune autre occupation pour acquérir un luxe condamné par les mœurs.

De même à Thèbes les boutiquiers n'avaient accès aux magistratures que dix ans après qu'ils s'étaient retirés des affaires (1).

Mais ces dispositions dans l'ensemble du monde grec restent l'exception.

La ville la plus florissante, Athènes, avait sur ce point une façon de voir diamétralement opposée. Bien loin d'écarter des affaires publiques les artisans, elle avait édicté des lois contre l'oisiveté afin de contraindre chaque citoyen à l'exercice effectif d'un métier.

Dans beaucoup d'autres villes encore les artisans figuraient en majorité dans l'assemblée du peuple. « Dans certaines démocraties, dit Platon (2), la classe la plus nombreuse et la plus influente est celle des artisans. »

Mais comment tous ces artisans apprenaient-ils leur métier ? Les textes ne laissent pas de doute à cet égard ; l'apprentissage se faisait à la maison paternelle. Certes rien dans les lois ne contraignait le fils à suivre la profession de son père. Hérodote (3) signale comme une particularité de la république spartiate l'hérédité des professions de cuisinier, de flutiste et de héraut. De même Isocrate (4) loue les Egyptiens d'avoir étendu cette règle

(1) Aristote, *Politique*, III, 3, 4.

(2) Platon, *République*, VII, p. 565 A.

(3) Hérodote, VI, 60.

(4) Isocrate, XI, 46, 47.

à tous les arts manuels. C'est donc que rien n'existait de semblable en Grèce. Il serait même facile de trouver des exemples de personnes ayant changé de profession. Tel individu jusque-là agriculteur devenait tout à coup industriel (1).

Mais il n'en est pas moins vrai qu'en fait, le plus souvent, le fils succédait à son père. Parmi le monde des artistes, qui, alors, ne se différenciaient des artisans que par une habileté plus grande, les exemples abondent. Praxitèle eut deux fils, Pimarchos et Rephisodotos, qui, comme lui, s'adonnèrent à la sculpture.

Dans les familles de sculpteurs, chaque fois que le nom de l'artiste est suivi de celui de son fils au génitif, c'est que le père a été en même temps le maître de son enfant. Les signatures de cette sorte abondent (2). Mais cette hérédité de profession n'est pas spéciale aux artistes. Platon parle d'ouvriers qui se livrent à la même occupation que leurs pères (3) : « Combien de temps, dit-il, le fils du potier aide-t-il son père et le regarde travailler avant de toucher lui-même à la roue ». Et Socrate, lui aussi, bien qu'il n'ait pas persévéré dans cette profession, apprend de son père l'art de tailler la pierre (4).

L'enseignement héréditaire du métier semble donc avoir été la règle en Grèce. Néanmoins, la mise en apprentissage de l'enfant chez un maître étranger était parfois aussi pratiquée. « Si l'on veut, dit Xénophon, faire d'un homme un cordonnier, un maçon, un forgeron, un écuyer, on l'envoie auprès d'un maître capable de l'ins-

(1) Hypéride contre Athénogène, XII, 1-3.

(2) Francotte, *L'Industrie dans l'ancienne Grèce*, p. 299, t. I.

(3) Platon, *Protagoras*, 16.

(4) Timée. 100.

truire (1) ; il ajoute que nul ne peut se flatter d'acquérir une certaine habileté dans un métier quelconque sans avoir reçu l'éducation nécessaire. »

Mais si nous en croyons Lucien, l'apprentissage chez un maître étranger n'était guère profitable à l'élève. Les coups et les injures lui étaient prodigués plus souvent que les conseils et les exemples.

De même, Platon nous signale que les maîtres ne transmettaient pas toujours à leurs élèves toutes les connaissances qu'ils avaient de leur métier et qu'ils se réservaient toujours quelques secrets considérés comme essentiels.

Cette mise en apprentissage donnait lieu à un contrat, rédigé souvent par écrit et qui déterminait les conditions de prix et de durée. Les conventions du reste étaient passées librement entre les deux parties. Il existait bien, en Grèce, des associations de gens de métier, mais elles n'avaient pas le caractère professionnel et ne se mêlaient en rien des affaires de l'apprentissage. Quant à l'Etat, il ne s'en désintéressait pas moins et laissait chacun libre de s'instruire à sa guise (2).

A Rome, dès les premiers temps de la République, les artisans furent groupés en collèges. La tradition fait remonter cette organisation jusqu'à Numa qui aurait distribué toute la plèbe en neuf corps. Dans ces collèges le fils succédait d'ordinaire au père ; mais, au début tout au moins rien ne permet d'induire qu'il y eut là une disposition légale inéluctable. Plus tard, au contraire,

(1) Xénophon, *Mémoires*.

(2) Pour cette partie, voir Guiraud : *La main-d'œuvre industrielle dans l'ancienne Grèce*.

la succession héréditaire semble avoir été forcée. En effet, les empereurs, qui d'abord n'avaient pas caché leur méfiance vis-à-vis de ces groupements, ne tardèrent pas à les reconnaître (Alexandre Sévère leur accorda une existence officielle) et enfin à les rendre obligatoires. L'approvisionnement des grandes villes et de Rome, en particulier, était pour eux un sujet de trances perpétuelles. Aussi, au moins en ce qui concerne les collègues ayant un rapport quelconque avec la subsistance publique, l'artisan fut-il rivé à son métier, dans l'impossibilité de le quitter, autant qu'un curial de quitter la curie, et obligé de transmettre sa fonction à un fils capable de lui succéder. Les naviculaires ou armateurs, notamment, exerçaient une fonction héréditaire et ne pouvaient dégager de l'obligation ni leur personne ni leurs biens (1). Cette hérédité forcée des fonctions tendit bientôt à s'étendre à tous les collègues.

Les collègues d'artisans n'existaient pas seulement à Rome ; on les retrouve en Gaule et d'une façon générale dans toutes les provinces de l'Empire. Néanmoins, ils paraissent plus florissants dans les provinces de l'occident que dans l'empire d'orient. Ici nous trouvons quelques traces d'un apprentissage donné par un maître étranger et d'après une convention expresse. L'usage en Orient était de signer un contrat par lequel les parents abandonnaient l'enfant au maître pendant un certain nombre d'années. Pendant toute la durée de son apprentissage l'enfant ne devait pas quitter son patron ni retourner faire visite à sa famille (2).

(1) Cod. just. lib. VI, tit. LXII, 1. cité par Levasseur, *Histoire des classes ouvrières et de l'Industrie en France*, t. I, p. 77.

(2) Saint Jean-Chrysostome, *Homélies*, lib. VII, tit. VIII, p. 343.

Quant à l'âge de l'apprenti, il semble qu'il ait été le même que pendant la période médiévale. Une inscription gravée sur le tombeau d'un enfant de douze ans nous le montre déjà habile à enchâsser des gemmes dans les montures d'or (1).

De cette extrême jeunesse de l'apprenti, de cette interdiction surtout de fréquenter durant tout le temps de son apprentissage le foyer paternel, ne peut-on pas conclure, que l'apprentissage chez un maître étranger n'était, dans l'antiquité, qu'un succédané de l'éducation familiale. Seul, le père peut instruire parfaitement son fils dans l'art qu'il a toujours exercé. Aussi, lorsque le hasard des circonstances exige que l'enfant soit éduqué par un étranger, l'envoie-t-on rejoindre son maître dès l'âge le plus tendre et le laisse-t-on à demeure. De cette façon, il oubliera sa famille, se considérera en quelque sorte comme l'enfant de son patron. A ce titre seul, il pourra espérer tirer de ses leçons un fruit profitable.

On se représente ordinairement le moyen âge comme l'âge d'or des corporations et la période où l'institution de l'apprentissage a atteint son maximum de régu-

- (1) Quicumque es, puero lacrymas effunde, viator.
 Bis tulit hic senos primævi germinit (*sic*) annos.
 Delicium que fuit domini, spes grata parentum.
 Quos male deservit longo post fata dolori.
 Noverat hic docta fabricare molinia dextra,
 Et molle in varias aurum disponere gemmas.
 Nomen erat puero Pagus; ac nunc funus acerbum,
 Et cinis in tumulis jacet et sine nomine corpus.
 Qui vixit an. XII, menses VIII, diebus XIII, nov. VII.

Inscription citée par M. Levasseur, *Histoire des classes ouvrières et de l'Industrie en France*, t. I, p. 408.

larité et de perfection. Cela est fort exact, mais seulement pour une partie de cette époque. Du v^e au xi^e siècle, en effet, c'est-à-dire pendant un peu plus de la moitié du moyen âge, nous ne trouvons rien de semblable.

Durant toute la première période féodale, le régime du travail est à peu près semblable à ce qu'il était dans l'antiquité. L'artisan libre est même beaucoup plus rare qu'autrefois. La main-d'œuvre servile est la règle. Il ne s'agit plus à vrai dire d'esclaves : nous avons en face de nous des serfs ; mais, au point de vue qui nous occupe, les deux conditions sont absolument identiques. Durant toute la période des invasions, les villes eurent fort à souffrir. Elles disparurent peu à peu et toute la vie se trouva portée à la campagne, dans les villas des seigneurs. Certaines de ces villas occupaient un territoire considérable. Leur superficie dépassait souvent celle d'une de nos communes modernes. Au centre se trouvait la cour du seigneur (*curtis dominica*) : tout autour les gîtes des serfs labourant au compte du seigneur. Enfin, plus loin, les demeures des colons qui exploitaient une terre, moyennant redevance et à leur compte personnel.

La villa formait un tout complet se suffisant à lui-même. Le seigneur entretenait en effet toute une population de serfs destinés aux travaux industriels nécessaires et tenait à honneur de n'avoir jamais recours à la main-d'œuvre étrangère pour les réparations de sa maison ou de ses fermes.

Charlemagne recommandait qu'il y eut dans ses fermes de bons ouvriers, des forgerons, des orfèvres, des cordonniers, des tourneurs, des charpentiers, des armuriers, des oiseleurs, des savonniers, des brasseurs,

des boulangers, des fabricants de filets et, ajoutait l'empereur, « tous les autres artisans qu'il serait trop long d'énumérer(1). »

Etant donnée cette organisation patriarcale du travail, il est évident qu'il ne faut chercher, durant cette période, aucune règle pour l'apprentissage. C'est le seigneur ou son représentant (villicus ou major) qui détermine quelle sera la profession de ses serfs, arbitrairement, sans être soumis à aucune obligation. Il n'est pas téméraire de supposer, qu'il se laissait guider par des considérations d'hérédité ou de traditions, et que le serf apprenait le plus souvent son métier à ses enfants. La moindre instruction professionnelle suffisait du reste pour subvenir aux besoins des quelques grossières industries de l'époque.

Un autre centre d'activité industrielle était le monastère. Là, tous les travaux sont exécutés par les moines eux-mêmes. C'étaient des convers qui faisaient l'office de maçons, de boulangers, de forgerons. Les règles intérieures décidaient comment ils seraient instruits dans ces différentes professions. Autour du monastère, il est vrai, se groupaient les habitations des serfs. Parfois ils formaient une population industrielle fort nombreuse. Au IX^e siècle la ville de Saint-Riquier comptait, grâce à l'abbaye, 2.500 maisons et 14.000 habitants. Ses artisans y étaient groupés par rues ou quartiers (quartier des marchands, quartier des forgerons, quartier des armuriers, quartier des selliers(2). Ces industriels, presque tous serfs, se recrutaient encore généralement

(1) *Cap. de Villis*, ann. 800, ch. XLV, t. I.

(2) Levasseur, *Histoire des classes ouvrières*, t. I, p. 191.

par voie d'hérédité et en tout cas par décision arbitraire de l'autorité ecclésiastique.

Ainsi, qu'il s'agisse du serf d'un seigneur laïque ou du serf d'une abbaye, il n'en reste pas moins soumis à l'arbitraire de son maître. C'est la seule volonté de celui-ci qui décide de son travail et même de son séjour. Le seigneur pouvait faire apprendre à son serf tel métier qu'il lui plaisait, selon ses dispositions ou les besoins de la communauté. Il pouvait aussi l'envoyer en apprentissage chez un habile ouvrier, car il disposait entièrement de sa personne et pouvait à son gré le vendre ou le donner.

« Quand Ebbon fit reconstruire l'église de Reims, il demanda à Louis le Débonnaire son architecte Romuald, qui avait une grande réputation d'habileté, et le prince généreux s'empressa d'envoyer son serf, qu'il donna en toute propriété à l'église de Reims pour la servir le reste de sa vie(1). »

Donc, jusqu'au XII^e siècle les hommes libres exerçant un métier manuel sont extrêmement rares. Mais cette situation ne tarde pas à se modifier. Durant le cours de ce siècle et durant tout le XIII^e, les chartes d'affranchissement se font de plus en plus fréquentes. Les seigneurs ecclésiastiques, plus encore les seigneurs laïques, reconnurent que la liberté était au travail un stimulant plus grand que la contrainte. Ils préférèrent une redevance fixe au rapport médiocre et toujours incertain du labeur servile. Le Roi lui-même intervient soit pour confirmer, moyennant finance, les affranchissements accordés par les seigneurs, soit pour créer de toute pièce des bourgeois

(1) Levasseur, t. I, p. 172.

en invitant les serfs à renier leur suzerain et à porter devant lui leurs hommages.

Mais ces chartes individuelles ne sont pas les seules. Bientôt les habitants des villes veulent, en tant que groupement, entrer dans la hiérarchie féodale, et obtiennent de leur seigneur, par violence, plus souvent par transaction, des chartes municipales.

La commune s'administre elle-même, vote ses impôts, rend la justice et ne doit plus à son suzerain qu'une redevance stipulée.

C'est alors seulement que les artisans des villes, riches et puissants, songent à se constituer en corporation. De même qu'ils tiennent jalousement aux libertés politiques qu'ils ont eu tant de peine à acquérir, de même aussi ils veulent défendre contre de nouveaux venus les professions qu'ils n'ont pu exercer librement qu'au prix de longues luttes. Chaque commune constitue une seigneurie féodale ; chaque métier devient insensiblement, pour qui l'exerce, un fief.

Ce monopole étendu à toute chose, cette souveraineté héréditaire appliquée aux plus modestes emplois ne doit pas nous étonner. C'est le propre et la caractéristique même du régime féodal. Mais il est curieux de noter qu'il n'y a pas seulement là une tendance et qu'en ce qui concerne les métiers le mot de fief lui-même a été prononcé jadis.

« Ceci est le fief de Léobin le charpentier » telle est l'étrange rubrique du contrat passé entre Léobin et l'Évêque de Chartres.

Cet exemple n'est pas le seul. Les métiers fieffés sont fort nombreux. Dès la fin du ^xⁱ^e siècle, le peintre Fulcon obtient en fief des moines de Saint-Aubin la peinture

des vitraux du monastère, le fief est à vrai dire viager. Néanmoins il deviendra héréditaire dans le cas où Fulcon laisserait un fils capable de lui succéder.

Comment s'étonner alors de cet esprit de restriction et de monopole qui constitue l'essence même des corporations. Que sont-elles sinon l'alliance de ces possesseurs de fiefs infimes, désireux de se défendre contre l'invasion d'étrangers, désireux surtout de transmettre régulièrement leurs droits à leurs héritiers naturels.

Nous ne prétendons pas tracer l'histoire des corporations, ni esquisser d'une façon, même incomplète, l'évolution de l'apprentissage. Il nous suffira de prouver par quelques exemples que toutes les règles corporatives, si minutieusement édictées, le sont toujours dans l'intérêt d'une lignée d'artisans ; que, lors même qu'elles permettent à un étranger l'accès d'un métier, c'est afin d'en assurer la survivance et afin de donner, pour ainsi dire, au maître un fils adoptif, parfaitement digne de lui succéder.

La corporation formait une sorte de république aristocratique. Ses membres étaient répartis entre les trois échelons d'une hiérarchie parfaitement délimitée : maîtres, valets et apprentis ; autant de situations nettement distinctes. De l'une à l'autre, il est vrai, sont ménagées des transitions, mais ces transitions mêmes nous paraissent bien souvent constituer plutôt des obstacles.

L'accès de la maîtrise, notamment, était extrêmement difficile, au moins pour ceux qui n'étaient pas fils de maîtres.

Pour ouvrir d'un métier, il ne suffisait pas, comme à présent, de posséder les connaissances et les capitaux nécessaires pour ouvrir boutique.

Le nombre des maîtres était, dans chaque corporation, étroitement limité. Il fallait ou bien reprendre, par achat ou succession, un fonds déjà existant ou bien obtenir du roi, le plus souvent moyennant finance, un nouveau brevet de maîtrise.

On retrouve des traces de ces lettres de maîtrise depuis le règne de Charles VI ; mais ce fut seulement sous Louis XI que cette institution fonctionna d'une façon régulière. Ce souverain, en effet, s'appuyant sur d'anciens privilèges, s'arrogea le droit, à son avènement et dans certaines circonstances solennelles, de « mettre et instituer dans toutes les villes du royaume ung maître de chacun mestier » en le dispensant de tous droits et épreuves. C'était là, il est vrai, une brèche au monopole des corporations. Mais les rois, encore que ces lettres de maîtrise fussent pour eux un expédient fiscal avantageux, en firent sans doute un usage modéré. Si bien que les nouveaux brevets paraissent avoir été à peine suffisants pour satisfaire au développement des besoins et de la consommation (1).

Sous le règne de Henri III, le monopole courut un danger plus grave encore. Une ordonnance de décembre 1581 autorisait chaque sujet du roi à s'établir partout où bon lui semblerait dans le royaume. La corporation n'était maintenue qu'en tant qu'organe de sur-

(1) Au moins jusqu'aux derniers Valois. Ceux-ci au contraire semblent en avoir abusé et Henri IV se trouva même contraint le 8 juillet 1608 de révoquer toutes lettres de maîtrise antérieures qui ne répondaient pas à des fonds existants et empêchaient ainsi d'en créer d'autres. Il est vrai que cette situation provenait surtout de la jalousie des corporations qui empêchaient les nouveaux maîtres de s'établir effectivement.

veillance. Mais la réforme de Henri III était prématurée et les corporations, trop puissantes alors pour s'incliner, se défendirent si bien que l'édit demeura lettre morte.

Les maîtres restèrent ainsi à travers les siècles extrêmement peu nombreux. Ce premier obstacle n'était pas le seul. L'ouvrier qui, par hasard, avait trouvé un maître désireux de le prendre pour successeur, devait encore, avant de s'établir, fournir des garanties de savoir et des garanties pécuniaires : « Quiconques veut estre de tel mestier, estre le puet poer tant qu'il sache le mestier et ait de coi. » Au début, le nouveau venu passait une sorte d'examen devant les gardes jurés (1) qui constataient ainsi que son apprentissage lui avait enseigné les connaissances indispensables. L'obligation de faire un chef-d'œuvre n'était en effet au XIII^e siècle qu'une exception. Sur cent un règlements cités par le Livre des Mestiers (2),

(1) Le pouvoir exécutif et judiciaire était exercé dans la corporation par la jurande. Les jurés prud'hommes, bailes, eswards, au nombre de deux ou de six, étaient chargés d'administrer les biens de la corporation, de découvrir les fraudes de fabrication et surtout de présider aux contrats d'apprentissage. Ils relevaient du Prévot de Paris et du Parlement. Leur mode d'élection était très variable. C'était généralement aux suffrages des maîtres du métier, mais, à partir du XVI^e siècle, seuls les maîtres anciens participèrent à ces élections. Parfois les ouvriers prenaient part à cette magistrature. Les foulons à Paris nommaient deux prud'hommes valets et deux prud'hommes maîtres.

(2) Le livre des métiers, ou Etablissements des mestiers de Paris est dû à Etienne Boileau, prévot de Paris sous le règne de saint Louis. Les règles qui y figurent ne sont naturellement pas une création du prévot mais la reconnaissance officielle des usages de cent une professions.

un seul fait allusion au chef-d'œuvre : c'est le règlement des chapuiseurs (1).

Au xv^e siècle, au contraire, la nécessité du chef-d'œuvre paraît s'être étendue à tous les métiers. Ce n'était plus un simple examen mais un travail très spécial où toutes les difficultés du métier se trouvaient accumulées. Les corporations s'en faisaient une arme pour écarter tous ceux dont elles ne voulaient pas. Il fallait en effet posséder, en outre des connaissances techniques, une somme d'argent suffisante pour subsister pendant le temps, parfois très long, qu'exigeait la confection de ces chefs-d'œuvre. Les tribunaux cherchèrent pourtant à enrayer cet abus. C'est ainsi qu'en 1430 le Châtelet jugeant une contestation entre Thierry Delador, fourbisseur d'épées, pauvre homme chargé de famille et sa corporation, contraignit celle-ci de fournir les matières premières nécessaires au travail et d'autoriser en outre Thierry à travailler pour sa clientèle pendant qu'il terminerait son chef-d'œuvre. C'était une grave dérogation aux usages, car, pour assurer la sincérité de l'épreuve, le compagnon devait élire domicile dans la chambre d'un des jurés du métier et s'y enfermer seul durant tout le temps de son travail. L'édit de 1581, lui aussi, vint s'opposer à ces abus, en déclarant que la confection du chef-d'œuvre ne devait en aucun cas dépasser trois mois.

Cette même ordonnance permettait d'acquérir la maîtrise dans deux métiers similaires pourvu qu'on pût s'acquitter des deux chefs-d'œuvre voulus.

A partir du xiv^e siècle, il fallut dans certains métiers, pour obtenir la maîtrise, en plus du temps d'apprentis-

(1) Levasseur, t. I, p. 283.

sage, avoir accompli un stage comme valet ou compagnon. Le nouveau maître devait enfin payer au métier, payer aux confrères, payer au seigneur dont dépendait la corporation. La vente de certains métiers avait été en effet concédée par le roi à des officiers royaux. Les concessions étaient souvent héréditaires : c'est ainsi que du temps où Etienne Boileau rédigea son livre des métiers, maître Foulques du Temple était grand maître de « toutes manières d'ouvriers du tranchant », charge qu'il tenait de ses pères. D'autres métiers étaient libres sans que les motifs de ces différences soient possibles à découvrir.

Le moindre examen des statuts permet de se rendre compte de cette multitude d'obstacles semée sur la route de la maîtrise. Mais on ne voit pas toujours au premier abord comment les fils de maîtres échappaient le plus souvent à ces difficultés et comment ils en tiraient même avantage.

La chose n'est pourtant pas douteuse. Sans parler de professions assez nombreuses, comme celle des tisserands de linge, où les seuls fils de maîtres étaient admis à la maîtrise, il est facile de voir combien la route leur était toujours aplanie.

Pour eux, le premier et le plus grave obstacle de la limitation du nombre des maîtres n'existait pas. Quand le père se faisait vieux, tout naturellement ils reprenaient sa place et continuaient sa tradition.

Certes, ils devaient posséder les connaissances nécessaires pour accomplir le chef-d'œuvre ; mais, logés et nourris par leur famille, ils n'avaient, pendant tout le temps que nécessitait ce travail, à se préoccuper des nécessités matérielles. Dans certaines professions même,

les règlements exigent un chef-d'œuvre moins compliqué, lorsqu'il s'agit de recevoir un fils de maître. Dans certaines autres, le fils de maître peut s'établir avant de faire la preuve qu'il connaît parfaitement le métier. Un cuisinier, fils de maître, pouvait ainsi ouvrir boutique à condition toutefois de conserver chez lui un ouvrier expert jusqu'à ce que les gardes du métier l'eussent reconnu capable de diriger lui-même son entreprise (1).

Quant aux différents droits, le fils de maître ou bien était exempt ou bien n'en payait qu'une portion fort minime. Il est aisé de voir par ces exemples que la dévolution héréditaire des métiers était l'usage et que toute la réglementation si minutieuse des corporations avait pour but principal de la fortifier et de la défendre.

Le valet ou compagnon se trouvait immédiatement au dessous du maître dans la hiérarchie corporative. L'accès de ce degré paraît avoir été toujours assez aisé. Certes, on exigeait du compagnon une certaine connaissance des choses de la profession. Mais pour faire la preuve de son apprentissage, on ne lui demandait ni chef-d'œuvre, ni examen : son seul serment suffisait. De même, tandis que le nombre des apprentis que pouvait prendre un maître était étroitement limité, le nombre des valets semble, au moins dans la plupart des métiers, avoir été à

(1) « Et se le fils du mestre ne sait riens du mestier par quoi il puisse la marchandise exercer que il tiengne à ses despens un des ouvriers du mestier qui en soit expert jusques à tant que ycelui fils de mestre le sache convenablement exercer aus diz des maistres du dit mestier. Et se il avient que aucuns des ouvriers du dit mestier face le contraire, il paiera X sous d'amende, c'est à savoir VI s. au roy, III s. aus maistres du dit mestier pour leur peine ». (Depping, *règlements sur les arts et métiers de Paris*, p. 175).

peu près libre. C'est que le compagnonnage ne menait pas à la maîtrise. Le compagnon restait compagnon toute sa vie. Il ne venait pas en concurrence avec le fils de maître et ne constituait pas un péril pour l'hérédité des fonctions. Nous verrons qu'il en allait tout différemment pour les apprentis qui représentaient, pour ainsi dire, l'avenir de la corporation.

Par contre, les compagnons étaient soumis à des conditions de moralité très sévères. Ils ne devaient pas être employés chez un nouveau maître avant d'avoir prouvé qu'ils quittaient leur patron munis d'un congé régulier et sans laisser derrière eux de besogne inachevée. Le patron qui les prenait devait s'en assurer sous peine d'amende.

Leur situation n'était du reste pas fort pénible. Logés le plus souvent chez leur patron, nourris à sa table, ils faisaient pour ainsi dire partie de sa famille et ne pouvaient être remerciés qu'après un délai variable selon la corporation : délai qui atteignait parfois une durée assez prolongée.

Enfin, tout en bas de la hiérarchie, les derniers mais non les moindres, nous trouvons les apprentis. Leur condition paraît humble en face des maîtres qu'ils doivent honorer et respecter comme leur père, en face même des ouvriers dont ils doivent suivre attentivement les conseils et les exemples. Mais, par contre, de quelles précautions minutieuses sont-ils l'objet de la part des règlements ! C'est, en effet, sur eux que repose l'espoir de la corporation toute entière.

Tous peuvent être appelés un jour à exercer le pouvoir du maître. Tous doivent donc être capables et dignes de tenir honorablement cet emploi. Ceux qui, étrangers au métier, prétendent s'élever à la maîtrise, doi-

vent profiter, comme les fils de maîtres, d'un apprentissage paternel. Et c'est justement pour eux, pour le cas exceptionnel où le successeur n'est pas fils de maître, que sont édictées des règles si méticuleuses et parfois si sévères.

Nous avons vu précédemment quelles difficultés présentait l'accès à la maîtrise et combien, par conséquent, chacun des maîtres offrait de garanties de savoir, de richesse et d'honorabilité professionnelle. Les statuts cependant ne les considèrent encore pas tous comme dignes d'avoir chez eux un apprenti. C'est là un véritable sacerdoce dont on ne veut investir que les maîtres offrant des garanties exceptionnelles.

Il faut tout d'abord que le maître exerce sa profession depuis un certain temps. Craignant sans doute que le nouveau patron, peu au courant des choses du métier et préoccupé du lancement de son affaire, ne trouve pas le loisir voulu pour s'occuper convenablement de former un apprenti, la plupart des statuts exigent un exercice effectif de la profession pendant un an et un jour. C'est ce que l'on peut voir dans les statuts « des faiseurs de clous pour attacher les boucles, ainsi que dans ceux des corroiers ».

Quelques statuts exigent en outre expressément que les maîtres et les jurés du métier s'assurent des qualités morales du patron.

« Li mestre et lis deus jurés, dit le statut des toisseries de lange doivent regarder si le mestre est suffisant d'avoir et de sens pour apprentiz prendre. »

Enfin la veuve d'un maître, autorisée à continuer son commerce, ne pouvait, le plus souvent, engager d'apprenti. C'est ce qui avait lieu notamment chez les cristalliers.

« Nul fame qui tiegne le mestier après la mort de son seigneur ne puet prendre aprentis. Car il ne semble pas que fame puet tant savoir du mestier que èle soufesisit à apprendre un enfant. »

Par contre il est curieux de noter que certaines personnes qui ne jouissaient pas du titre de maître pouvaient avoir néanmoins, d'une façon tout à fait exceptionnelle, un apprenti (1). C'étaient, dans certaines corporations, les valets travaillant à leur compte. Le cas était du reste extrêmement peu fréquent.

Par cette sélection étroite des patrons, l'apprenti était à peu près sûr de trouver un maître capable de lui donner des leçons profitables. Encore fallait-il pour qu'elles portassent tous leurs fruits, que l'apprenti présentât un terrain favorable.

Tout enfant quelconque ne pouvait entrer partout en apprentissage.

Point n'était besoin pour cela « d'issir de loyal mariaige » condition indispensable pour profiter des avantages accordés aux fils de maîtres. Mais presque dans toutes les corporations, on exigeait que l'enfant appartint à la religion catholique, qu'il fut célibataire (2). Dans certains métiers, où le travail revêtait un caractère particulièrement délicat, les conditions d'âge et de capacité devenaient sans cesse plus dures et plus difficiles à remplir. C'est ainsi que, chez les imprimeurs,

(1) Cf. Depping, p. 65, 79 et 174, faiseurs de clous, laceurs de fil, ceux qui font tables à écrire.

(2) Levasseur, p. 789 : cette dernière exigence venait de ce que l'apprenti était tenu de loger chez son maître : celui-ci ne pouvait l'en dispenser.

meurs, le nouvel apprenti devait être âgé de plus de treize ans (il en était de trente-quatre), originaire de France et muni d'un certificat de bonnes vie et mœurs. Une déclaration de Charles IX, datée de 1572 exige en outre que l'apprenti sache lire et écrire. Mais cette disposition plus que raisonnable ne fut pas la dernière. Une ordonnance de 1649, corroborée en 1723, prétendit contraindre les candidats à « être congrus en la langue latine et à savoir lire le grec. » Exigence excessive qui ne fut en fait jamais appliquée ! Le recteur de l'Université délivra toujours sans contrôle le brevet nécessaire (1).

Mais il ne suffit pas que l'élève soit digne de s'instruire et le maître habile en son art : il faut encore éviter que les leçons ne se diffusent sur un trop grand nombre d'auditeurs. Voilà le motif, peut-être bien aussi le prétexte, de la limitation sévère du nombre des apprentis (2).

Sur les cent un statuts cités par Etienne Boileau, quarante seulement accordent au maître le droit de prendre autant d'apprentis qu'il lui plaît. Encore le nombre de ces professions se restreignit-il avec le temps. Dans la plupart des autres métiers la limite était de trois apprentis, plus souvent d'un seul ou de deux. Quelquefois, dans les périodes de grande mortalité comme en 1307, le roi autorisait à prendre un nombre d'apprentis illimité. Mais généralement l'évolution se fit plutôt dans le sens opposé, si bien qu'au XVIII^e siècle dans presque tous les métiers il n'est plus loisible d'en prendre qu'un seul.

(1) Mélottée, thèse : *l'Imprimerie sous l'ancien régime*, p. 208.

(2) La limitation avait pourtant parfois un but pédagogique. C'est ainsi que les tisserands de Saint-Denis pouvaient prendre un troisième apprenti à condition d'embaucher en même temps un valet pour le guider dans son travail.

Le véritable motif de cette limitation extrême était la crainte de voir la maîtrise disputée aux héritiers naturels des maîtres ; aussi ne s'applique-t-elle pas à ceux-ci.

En plus du nombre réglementaire, le patron pouvait toujours admettre comme apprentis les enfants « nez de loïal mariaige et les enfans de sa fame si sa fame est du mestier ». Parfois même ses jeunes frères jouissaient du même privilège. Mais ceci ne se voit que rarement et constituait déjà une dérogation à la transmission héréditaire en ligne directe.

Une autre dérogation, d'ordre très élevé celle-ci, concernait les enfants sans ressources. Plusieurs statuts les admettaient en sur-nombre, pourvu qu'on le fit « pour Dieu sans convenance d'argent ».

Mais cette limitation ne profitait pas seulement aux familles de maîtres. Les ouvriers eux aussi y tenaient essentiellement. Ils y voyaient la plus sûre garantie que le taux des salaires ne tendrait pas à baisser. Tout comme à présent, ils dénonçaient la concurrence déloyale de la main-d'œuvre infantile dans les rares industries où les maîtres cherchaient à en faire l'emploi. L'imprimerie notamment, ayant pris, durant le commencement du xvi^e siècle un grand essor, les maîtres surchargés de travail eurent exceptionnellement intérêt à embaucher des apprentis en nombre relativement élevé. Aussitôt les compagnons de s'ameuter, et de refuser le travail, tant et si bien qu'il fallut, pour les remettre sur le bon chemin, l'intervention royale. Un édit du 31 août 1539 interdit aux compagnons de la ville de Paris de se réunir en confrérie, d'assister en corps à la messe, de porter des armes, et surtout de menacer ou frapper les apprentis. Vers la même époque et pour des motifs identiques une grève

avait éclaté à Lyon. Les compagnons ne semblent pas avoir eu des mœurs plus douces qu'à Paris : « Ils ont si souvent battu le guet, que le guet n'ose plus sortir ».

Le roi, qui jusque-là avait maintenu la liberté des maîtres contre les revendications des compagnons, décida en 1372 que le nombre des apprentis ne dépasserait plus dorénavant deux par presse sauf consentement formel des ouvriers (1).

Ainsi donc, en principe et d'une façon générale, durant tout le règne des corporations, le maître travaillait aidé seulement d'un apprenti. Quels qu'aient été les motifs véritables de cette règle, le prétexte invoqué pour la justifier trouvait une application sérieuse. L'apprenti restait un élève et pour ainsi dire, un enfant du maître : il n'était jamais, comme à présent, un ouvrier moins payé.

Les statuts ne se contentent pas de la limitation pour obtenir ce résultat. Ils stipulent expressément quelle sera la situation de l'apprenti, quels seront envers lui les devoirs du patron.

Avant tout il faut que l'apprenti étranger soit considéré dans la famille du patron comme un enfant adoptif. Il doit au maître obéissance et respect comme à son père et tâchera de lui faire gré du mieux qu'il pourra. La maison du patron se referme sur l'apprenti comme sur un des siens. Il y est logé, nourri, vêtu et ne doit en sortir sans une autorisation expresse. Ce droit de garde et de surveillance constituait même pour le patron une obligation. Il ne devait pas laisser l'apprenti divaguer par les rues, ce qui arrivait, paraît-il, trop souvent, notamment pour les pâtisseries et vendeurs d'oublies « à perdi-

(1) Levasseur, t. I, p. 119 et suiv.

tion des dits apprentis qui ne peuvent apprendre leur métier et au lieu de ce, apprennent toute pauvreté. »

Si l'apprenti ne se rend pas aux admonestations de son maître, celui-ci peut recourir à la correction. Mais tandis qu'il l'injurie ou le frappe, le maître doit toujours se souvenir qu'il n'a pas devant lui un esclave mais un véritable enfant. Il doit toujours le traiter comme fils de prud'homme doit estre... » « Senz le faire battre par sa femme; mais le bate lui-mesmes'il mesprennt » (1). Etrange recommandation à une époque surtout où les fonctions de bourreau étaient parfois confiées à une femme (2).

Le patron enfin est tenu d'apprendre le métier à son élève avec toutes les subtilités qu'il comporte sans pouvoir même lui céder les secrets de fabrication particuliers à son établissement.

Il lui est expressément défendu de l'employer à des besognes étrangères à la profession. Il faut entendre, par là, des travaux rémunérés ; car on voit sans cesse l'apprenti nettoyer l'atelier, faire les courses pour les besoins de la famille comme le ferait du reste un enfant de la maison.

Le reproche d'occuper l'apprenti à des choses étran-

(1) Sentence du Châtelet de Paris, cité par Fagnez. *Etude sur l'Industrie, au XIII^e siècle*, p. 69.

(2) La correction même administrée personnellement, ne devait du reste pas dépasser certaines bornes. « ... considéré que ycelui orfèvre a confessé avoir batu d'un trousseau de clefs tellement le dict filz appelé Jehannin qui lui avait faict une plaie et deux boces en la teste nous avons dicts que en ce a eu sévice commis en la personne du dict filz par le dit orfèvre et par sequèle que il peut et doit estre deslié du contract qu'il avait avec le dict orfèvre; de le plus servir et ses lettres du dict contract à lui estre rendues. »

Sentence du Châtelet de Paris, cité par Fagnez, p. 67.

gères au métier est un des plus fréquents que l'on adresse aux maîtres d'aujourd'hui ; il constitue même un des griefs les plus graves contre l'apprentissage à l'atelier. Malgré la prudence des statuts, il serait inexact de supposer que la chose n'ait jamais suscité de contestations dans les temps passés. Il n'est pas rare, au contraire, d'en trouver la trace dans les jugements de l'époque. Mais le fait même que des plaintes de ce genre ont été portées devant les tribunaux, suffit à prouver, que de tels agissements étaient exceptionnels et ne constituaient pas, comme à présent, la règle générale (1).

Pour que l'apprenti devienne véritablement un enfant de la maison il ne suffit pas qu'il y fasse une courte apparition. Aussi les statuts exigent-ils presque tous un long séjour. Ils ne fixent, du reste, qu'un minimum qu'il est toujours loisible aux parties d'augmenter. Mais ce minimum, très variable selon les professions, s'élève parfois ridiculement, si bien que le véritable motif, le désir de désencombrer la carrière, apparaît clairement. Si l'on comprend pourquoi les orfèvres ne prenaient pas pour moins de dix ans un apprenti, il n'en était pas de même des tréfileurs d'archal qui, pour enseigner un métier

(1) Oy la confession de Poncette femme de Cardinot Aubry, lignière, qui était appelée par devant nous à la requeste de Perrette la Mangarnie, son apprentisse, à ce que elle feust desliée du contract que elle avait avec elle, pour ce que ladicte Poncette ne tenoit aucun ouvrouer et que seulement elle alait aucune fois ouvrer par cy par la laquelle a confessé que voirement ne tenoit-elle point d'ouvrouer et que seulement elle allait aucunes foiz ouvrer ça et là et avait été par longtemps sanz rienz faire ne aprendre aucunement le dict mestier à ladicte Perrette, ce considéré, nous ycelle avons desliée du dict contract et condamné ladicte Poncette es despens.

Sentence du Châtelet de Paris, Fagnez, *op. cit.*, p. 67.

bien moins compliqué demandaient dix ans et 20 sous ou douze ans, sans argent (1).

Car contrairement à ce qui a lieu de nos jours et pour accentuer encore cette différence entre l'élève et l'ouvrier, ce n'était pas le patron qui payait le travail de l'apprenti mais bien ce dernier qui payait les leçons de son maître. Parfois, vers la fin de l'apprentissage, quand l'élève est déjà devenu habile ouvrier, le patron lui donne-t-il une légère gratification, mais cela même est interdit par un grand nombre de statuts.

Le prix à payer par l'apprenti variait du reste avec la longueur de son séjour. Plus l'apprenti s'engageait à rester auprès de son maître, moins celui-ci se montrait exigeant. Il espérait en effet se dédommager en conservant quelque temps auprès de lui un élève devenu, par ses soins, un aide précieux.

En plus de ce qu'il versait à son patron et des droits perçus par la confrérie, l'apprenti était trop souvent soumis à un véritable impôt de la part des compagnons. Les ouvriers papetiers notamment, réclamaient à l'apprenti 5 livres à son entrée. Dans d'autres professions, il lui suffisait d'abreuver convenablement ses futurs éducateurs.

Les fils de maîtres, est-il besoin de le dire, échappaient à ces exigences. Pour eux, les différentes taxes se trouvaient réduites, et, chose beaucoup plus importante, la durée du stage était moins longue infiniment.

L'apprentissage, en principe, ne prenait fin qu'avec l'arrivée du terme stipulé. Néanmoins, dans le cas de maladie, de pauvreté, d'abandon du métier, ou de voyage outre-mer, le patron pouvait renoncer à l'éduca-

(1) Levasseur. t. I, p. 304.

tion de l'apprenti. Il avait même le droit étrange (dans ces différentes hypothèses) de vendre l'apprenti à un de ses confrères. Dans un autre cas plus fréquent (la fuite réitérée de l'apprenti), le maître se trouvait délié de ses engagements. L'apprenti devait du reste lui rembourser tout ce qu'avait coûté son éducation. Aucun patron, à quelque corporation qu'il appartînt, ne pouvait lui donner asile, ni surtout l'embaucher avant qu'il ait satisfait à son premier engagement.

Chaque fois que l'apprentissage prenait ainsi fin prématurément, le maître, en vertu toujours du principe de limitation, ne pouvait engager un autre apprenti avant l'expiration du terme stipulé au premier contrat.

On ne se fiait pas, en effet, dans une matière aussi délicate, à l'imprécision des usages. On tenait à ce qu'il y eût contrat. Ce contrat, passé entre les représentants de l'apprenti (père ou tuteur) (1), et le maître, pouvait fort bien être verbal. Dans ce cas, les clauses en étaient répétées de vive voix ou recordées en présence de deux maîtres, souvent même de deux gardes du métier. Dans certaines corporations, il fallait en outre la présence de deux valets. C'était notamment l'usage pour les tréfiliers d'archal (2). Le contrat revêtait encore la forme d'un acte sous seing privé, ou bien d'un acte par devant notaire : dans l'un et l'autre cas, il était remis entre les mains des jurés et déposé dans les archives de la corporation. La confection d'un contrat écrit tendit par la suite à devenir

(1) L'apprenti étant le plus souvent mineur.

(2) Li mestre qui prent apprentiz il doit huchier aux convenances du marchié deux des mestres et deux des vallés par oïr les convenances faites entre le mestre et l'apprentiz et convient que li mestres qui garde le mestier i soit apelez. Fagnez, *op. cit.*, p. 220.

de plus en plus obligatoire. L'ordonnance de 1343, qui réforme les statuts de tous les orfèvres du royaume, exige qu'à l'avenir les contrats d'apprentissage soient passés par devant notaire et enregistrés dans un délai de trois jours par les jurés du métier. La même exigence se retrouve pour les cordonniers, les imprimeurs, les libraires, les relieurs, et bien d'autres encore (1).

En sus des frais précédemment énumérés, l'apprenti payait à propos de la confection même du contrat, cinq sous au roi et trois sous aux gardes du métier (2).

Qu'il fut écrit ou verbal, notarié ou sous-seing privé, le contrat était toujours un acte très solennel. Souvent l'apprenti prêtait serment d'en respecter les clauses ; quant au maître, il tenait à honneur de ne pas manquer à des engagements pris devant les jurés du métier, ses supérieurs hiérarchiques. Ceux-ci, du reste, pouvaient témoigner en justice : si bien que le contrat verbal était quelque chose d'existant et non pas comme à présent une fumée.

L'apprenti, élève unique et élève payant, l'apprenti à la fois protégé et lié, par un contrat palpable et pour une longue durée, à un maître qui le considère comme son enfant : voilà le tableau que nous représente l'étude de la classe ouvrière sous l'ancien régime. Comme il est différent, l'apprenti du xv^e ou du xvii^e siècle des jeunes ouvriers de nos ateliers et de nos usines ! Mais aussi quel contraste dans les idées et dans les mœurs ! Comment demander la patience d'un semblable stage aux enfants d'une société sans cesse en mouvement ?

(1) Levasseur, t. II, p. 114.

(2) Voir Martin Saint-Léon. *Histoire des corporations de métiers*.

Parvenir individuellement au patronat n'est pas le but de l'ouvrier moderne ; le patronat existera-t-il seulement demain ? L'idéal n'est plus de participer aux privilèges d'une classe plus favorisée, mais bien de la détruire au profit d'une espérance encore mal définie, peut-être bien même d'une chimère.

Sous l'ancien régime, au contraire, ceux-là même qui jalousaient les privilèges, plutôt que de les détruire, s'efforçaient d'y accéder pour en profiter à leur tour.

Toute atteinte à la situation des heureux eût paru à leurs inférieurs constituer un amoindrissement du bonheur futur qu'ils étaient en droit d'espérer pour eux ou pour leurs descendants.

Car malgré la puissance de l'hérédité, des vides se faisaient dans les rangs. Des familles trop anciennes s'éteignaient et il fallait compléter chaque classe par des membres tirés de la classe immédiatement inférieure. La noblesse se recrutait parfois parmi la bourgeoisie, la bourgeoisie parmi les artisans, et les artisans dans le peuple. Certes, cette élévation était rare et lente. Il ne suffisait pas pour cela d'un talent personnel ; il fallait l'effort soutenu de plusieurs générations. Jamais le nouvel arrivant n'était un parvenu ; il avait toujours derrière lui une tradition. Telles ces nombreuses dynasties d'artisans qui, comme les Estiennes, ont persévéré dans leur art en le perfectionnant à travers plusieurs siècles, malgré la proscription et l'exil.

Certes les règles corporatives étaient arbitraires et étroites, mais elles favorisaient cette perpétuation d'une industrie de père en fils. Elles développaient à l'extrême le respect de la tradition et l'honneur professionnel, dans des professions, où le seul but à présent est,

trop souvent, le lucre immédiat. La clientèle ne se plaignait pas de ces mœurs. Quant aux compagnons, quelque rares que fussent pour eux les chances de s'élever à la maîtrise, ils ne croyaient pas acheter trop cher ce rare bonheur, par une éducation prolongée, qui pour créer un maître de temps à autre, faisait toute une génération d'ouvriers bien supérieurs à leur tâche.

Mais les compagnons avaient, il faut le dire, moins de motifs pour envier leurs patrons que les ouvriers d'à présent. Leur nombre était fort restreint, la plupart des maîtres n'en ayant qu'un seul. Aussi vivaient ils de la même vie, profitant de leur confort, et souffrant de leurs misères.

La confrérie était encore pour eux un grand soutien. A la fois assemblée religieuse, société de secours mutuels et prétexte de fêtes, elle développait en eux l'esprit de solidarité et trompait leur ennui par des solennités pompeuses où la vanité trouvait son compte.

Bien mieux, les ouvriers confiants dans leur avenir ne se contentent pas de l'éducation professionnelle que leur assurait la société d'alors et cherchent encore à la développer par leurs propres moyens. C'est ainsi que les compagnons créèrent des associations ou devoirs dans les principales villes du royaume afin de rendre plus facile le tour de France. Le compagnon qui arrivait dans une ville, sans ressources, après avoir dépensé sur la route son maigre pécule, était sûr de trouver chez « la mère » un repas et un abri. De l'argent même lui était parfois avancé par l'aubergiste du devoir jusqu'à ce qu'il pût trouver du travail et rembourser l'association. Les compagnons l'aidaient du reste souvent ; ils eussent préféré partager avec lui la besogne et le salaire plutôt que

de le laisser sans emploi. Inutile de faire observer combien cette institution augmentait encore le savoir professionnel des travailleurs.

Revenons à l'apprentissage.

Nous n'avons pas craint d'insister sur son caractère familial ou quasi-familial. Certes, on ne peut espérer faire revivre ces formes anciennes, que tout, dans l'organisation de la société moderne, semble condamner ; mais nous avons pu observer de temps en temps, malgré la perfection de l'ensemble, des notes discordantes : tantôt ce sont des maîtres qui occupent leurs apprentis à des besognes vulgaires, tantôt ce sont les ouvriers eux-mêmes qui s'insurgent et malmènent les apprentis. Et ces constatations ont leur intérêt : elles prouvent qu'il n'y a rien de nouveau et que les difficultés qui croissent à présent de toutes parts étaient en germe dans la société du moyen âge ; mais tandis que les mœurs anciennes les atténuaient plutôt, les transformations économiques actuelles les développent et les exaspèrent.

Avantageux ou non, cet apprentissage traditionnel était appelé à disparaître. Particulièrement, il ne fut jamais l'objet de bien sévères critiques. Mais, intimement lié au régime des corporations, il ne pouvait leur survivre. Aussi, les réformateurs de la révolution, en proclamant la liberté du travail, abolirent-ils, par là même, peut-être inconsciemment, l'organisation officielle de l'apprentissage.

Bien des gens regrettèrent d'ailleurs les corporations. Marat, devant en cela nos socialistes modernes, avait, malgré ses idées avancées, peut-être même à cause d'elles, demandé le rétablissement des corporations. Mais, cette institution portait trop apparente l'étiquette de l'ancien

régime et la note, parue dans l'*Ami du peuple*, ne fut suivie d'aucun effet.

Plus tard Régnauld de Saint-Jean-d'Angély plaida encore leur cause devant le Conseil d'Etat. Mais il se heurta au mauvais vouloir du premier consul, trop jaloux de son autorité pour favoriser la restauration d'aucune puissance sociale (1).

Et ce fut tout : les corporations étaient bien mortes légalement.

Ce que deviendrait l'apprentissage : il semble qu'on n'y ait pas songé. En 1789, les cahiers du tiers demandant l'abolition des jurandes avaient bien prévu la rédaction ultérieure d'une loi générale sur l'apprentissage inspirée des coutumes anciennes (2). Mais cette loi ne fut jamais

(1) Voir pour cette partie, Hubert-Valleroux. *Régime des corporations*.

(2) Callet, rapport à l'Assemblée nationale législative sur le projet de loi relatif à l'apprentissage ; rapport reproduit dans le volume publié par le Conseil supérieur du travail sous le titre : *Apprentissage, — Enquête et documents*, p. 31. Voir en outre Cahiers de la députation de La Rochelle et cahiers de la ville de Paris

1^o Cahiers de la députation de La Rochelle : « Cependant la perfection des arts et l'intérêt du public exigeant qu'il y ait, dans toutes les classes d'artisans, des hommes véritablement instruits, les députés, en demandant l'abolition des maîtrises, n'y comprendront point celle des règlements concernant l'apprentissage ; il sera au contraire indispensable d'obtenir une loi qui fixe la durée de l'apprentissage dans chaque métier et qui précise les essais ou chefs-d'œuvre que les apprentis seront tenus de soumettre à l'examen d'experts nommés par le juge, avant d'être autorisés à s'annoncer au public comme exerçant la profession qu'ils auront embrassée. »

2^o Cahiers de la ville de Paris : « Les apprentissages seront rétablis comme le seul moyen de fournir au commerce des sujets doués des connaissances qu'il exige » *Résumé général des Cahiers et Pouvoirs*, 1789, t. III, p. 384.

présentée devant les assemblées révolutionnaires. On ne peut pas en effet considérer comme une loi de réorganisation la loi du 22 germinal an XI (1). Comme le dit

(1) Nous indiquons les textes de cette loi, créant la Chambre consultative des arts et manufactures, qui se rapportent à notre matière.

Art. 9. — Cet article prévoit les cas de résolution sans indemnités.

Ces cas sont :

1^o Inexécution des engagements ;

2^o Mauvais traitements de la part du maître;

3^o Inconduite de l'apprenti;

4^o Cas dans lequel l'apprenti s'est obligé à donner pour tenir lieu de rétribution pécuniaire un temps de travail dont la valeur serait jugée excéder le prix habituel des apprentissages.

Art. 10. — Le maître ne peut dans aucun cas, sous peine de dommages-intérêts, retenir l'apprenti au delà de son temps, ni lui refuser un congé d'acquit quand il aura rempli ses engagements. Les dommages et intérêts seront égaux au moins au triple du prix des journées depuis la fin de l'apprentissage.

Art. 11. — Nul individu employant des ouvriers ne pourra recevoir un apprenti sans congé d'acquit, sous peine de dommages-intérêts envers son maître.

Ces articles, on peut le voir aisément, protègent la liberté de l'apprenti; mais ne protègent pas ses intérêts.

Art. 19. — Toutes les affaires de simple police entre les ouvriers et les apprentis, les manufacturiers, fabricants et artisans seront portées à Paris devant le Préfet de police, devant les commissaires généraux de police dans les villes où il y en a d'établis, et dans les autres lieux devant le maire ou un des adjoints. Ils prononceront sans appel les peines applicables aux divers cas selon le code de police municipale.

Si l'affaire est du ressort du tribunal de police correctionnelle ou criminelle, ils pourront ordonner l'arrestation provisoire des prévenus et les faire traduire devant le magistrat de sûreté.

Art. 20. — Les autres contestations seront portées devant les tribunaux auxquels la connaissance en est attribuée par la loi.

fort bien M. Callet (1) : « elle tenta seulement d'obvier aux premiers inconvénients qu'entraînait l'absence de toute législation sur la matière. Elle donna aux juges la faculté de briser en certains cas le contrat d'apprentissage, elle frappa de nullité toute stipulation ayant pour objet de prolonger, dans l'intérêt du maître, la durée de l'apprentissage au delà du terme d'usage. Elle protégea la liberté de l'apprenti contre les exigences tyranniques, et la probité du maître contre la mauvaise foi de l'apprenti. Dispositions utiles mais incomplètes... » En effet, cette loi ne réglemente en aucune façon l'apprentissage. Elle en assure tout au plus la police, laissant aux parties la liberté la plus absolue pour la rédaction et les clauses du contrat.

Ainsi donc, il n'est pas téméraire d'affirmer que, depuis la loi du 21 mars 1791, jusqu'à celle du 22 février 1851, c'est-à-dire durant plus d'un demi-siècle, l'apprentissage a vécu en France sous un régime pour ainsi dire extra-légal. Les effets de cette situation déplorable ne se firent pas sentir dès le début ; et voici pourquoi. D'une part, il est à peu près prouvé, que plusieurs corporations ne tinrent aucun compte de la loi qui les supprimait, et vécurent comme par le passé (2). Celles-là manifestement continuèrent à former des apprentis. Les maîtres isolés, de leur côté, n'abandonnèrent sans doute pas tout d'un coup une tradition si ancienne. Enfin toute la génération de travailleurs adultes était alors encore composée des apprentis de l'ancien régime. C'est ce qui

(1) Callet, *loc. cit.*

(2) Levasseur, t. II, p. 645. C'était à Paris les orfèvres, à Blois les apothicaires.

explique comment l'art, quoique bien inférieur à ce qu'il avait été au XVIII^e siècle, se maintint néanmoins sous l'Empire I^{er} et la Restauration pour sombrer peu à peu, notamment en ce qui concerne le mobilier, dans le mauvais goût des règnes de Louis-Philippe et de Napoléon III.

Quand on songea à réparer le mal, il était trop tard. La loi de 1851, qui aurait sans doute, cinquante ans plus tôt, produit d'excellents effets, s'était fait attendre trop longtemps. En outre, elle coïncidait avec une révolution économique, qui devait limiter, dans des proportions considérables, son champ d'application.

L'élaboration en fut très longue.

Le premier acte, que nous trouvons, est un avant projet du gouvernement, soumis en 1845 au Conseil général des arts et manufactures (1).

(1) Il y a lieu de signaler néanmoins une disposition générale relative aux enfants trouvés ou abandonnés et aux orphelins pauvres.

Décret du 19 janvier 1811 :

Art. 17. - Les enfants ayant accompli l'âge de 12 ans, desquels l'État n'aura pas autrement disposé, seront autant que faire se pourra mis en apprentissage : les garçons chez des laboureurs ou artisans, les filles chez des ménagères, des couturières ou autres ouvrières, ou dans des fabriques ou manufactures.

Art. 18. — Les contrats d'apprentissage ne stipuleront aucune somme en faveur du maître, ni de l'apprenti. Mais ils garantiront au maître les services gratuits de l'apprenti jusqu'à un âge qui ne pourra excéder 25 ans, et à l'apprenti la nourriture, l'entretien et le logement.

Art. 19. — L'appel à l'armée comme conscrit fera cesser les obligations de l'apprenti.

Art. 20. — Ateliers établis à l'hospice pour occuper les autres enfants.
Ce décret est aujourd'hui abrogé par l'article 60 de la loi du 27 juin 1904 sur les enfants assistés.

Signalons également des dispositions intéressant les écoles d'adultes

La question de l'enfance était alors à l'ordre du jour. Déjà la loi de 1841 s'était occupée des jeunes ouvriers. Elle ne permettait plus de les employer avant un certain âge, ni de les faire travailler par jour qu'un nombre d'heures déterminé. Mais ces dispositions ne s'appliquaient qu'aux enfants employés dans les manufactures, usines et ateliers à moteur mécanique ou à feu continu et dans les établissements occupant plus de vingt ouvriers. Les véritables apprentis, travaillant dans les petits ateliers, qui, encore à cette époque, composaient la grande majorité de l'enfance ouvrière, restaient donc protégés seulement par la médiocre loi du 22 germinal an XI très peu améliorée par l'institution en 1809 et en 1810 des Conseils de Prud'hommes.

Les prud'hommes pourtant s'étaient efforcés, par leur jurisprudence, de compléter quelque peu cette très défectueuse loi.

Malgré le décret du 20 février 1810 (1) qui, en leur et d'apprentis contenues dans la loi sur l'enseignement du 15 mars 1850 dite loi Falloux (section 2^e).

(1) Décret du 20 février 1810 :

Art. 64 et suiv. — L'inspection dans les ateliers, autorisée par l'article 29, titre 4 de la loi du 18 mars 1806 n'aura lieu qu'après que le propriétaire aura été prévenu deux jours avant celui où les prud'hommes devront se rendre dans son domicile. Celui-ci est tenu de leur donner état exact du nombre de métiers qu'il a en activité et des ouvriers qu'il occupe.

Objet unique : Information sur le nombre des métiers et des ouvriers et en aucun cas communication des livres ni des procédés de fabrication.

Si les prud'hommes ont besoin de la police municipale celle-ci est tenue de leur fournir tous les renseignements et toutes les facilités en son pouvoir.

Mais les prud'hommes ne peuvent en aucun cas s'immiscer à la

confiant la surveillance des ateliers, leur donnait une arme sérieuse pour faire respecter leurs décisions, il ne semble pas qu'ils aient obtenu de résultats appréciables. Si bien que la nécessité d'une intervention législative se fit sentir d'une façon impérieuse et aboutit à la loi de 1831.

Cette loi fut précédée d'une série de projets, qui en constituent pour ainsi dire les travaux préparatoires.

C'est tout d'abord le projet du gouvernement de 1845, soumis en 1846 aux conseils généraux des manufactures et du commerce, et que nous avons déjà signalé.

Puis la proposition Peupin, présentée le 9 août 1848 à l'Assemblée Nationale Constituante.

Cette proposition, renvoyée au Comité du travail et discutée d'octobre 1848 à janvier 1849, fut l'objet d'un rapport, présenté par M. Parieu le 12 février 1849 au nom du Comité. Ce rapport prévoyait un projet nouveau.

Enfin le projet Dumas, présenté par ce ministre de l'Agriculture et du Commerce à l'Assemblée Nationale Législative, le 4 mars 1850. Renvoyé à la Commission d'assistance, ce projet fut rapporté par M. Auguste Callet le 26 décembre 1850 et discuté en première délibération le 22 janvier 1851, en deuxième le 3 février et le 22 février en délibération définitive.

Nous nous dispenserons de citer les différentes dispositions de ces projets successifs, ne nous proposant d'exposer que la législation actuelle de l'apprentissage. Mais, de même que nous avons cru nécessaire de repren-

délivrance des livrets prévus par la loi de germinal an XI : c'est l'affaire du maire et des adjoints.

dre dans le passé l'histoire de l'apprentissage, afin de juger plus sûrement les difficultés actuelles, en élayant notre opinion sur le témoignage des faits ; de même nous croyons utile, pour faciliter la compréhension de la loi de 1851, de signaler, au fur et à mesure de son exposé, les points sur lesquels les projets antérieurs adoptaient des solutions différentes.

PREMIÈRE PARTIE

LÉGISLATION ACTUELLE DE L'APPRENTISSAGE

La loi de 1851, dont nous allons brièvement présenter l'analyse, donne tout d'abord une définition du contrat d'apprentissage. « Le contrat d'apprentissage, dit-elle dans son article 1^{er}, est celui par lequel un fabricant, un chef d'atelier ou un ouvrier, s'oblige à enseigner la pratique de sa profession à une autre personne qui s'oblige, en retour, à travailler pour lui ; le tout à des conditions et pendant un temps convenus. »

La loi s'applique donc non seulement à tous les patrons, mais à toute personne du métier qui se donne pour éducateur ; de même elle vise également les apprentis de l'un et de l'autre sexe, mais elle ne s'étend qu'à l'industrie et laisse entièrement de côté toutes les professions commerciales.

Il n'en était pas de même sur ce dernier point dans les différentes propositions antérieures. Toutes en effet,

sauf le projet Dumas, prévoyaient une application générale tant au commerce qu'à l'industrie(1).

Les conditions de l'apprentissage sont laissées par la loi dans le domaine de la liberté des conventions individuelles : partant elles sont essentiellement variables. Mais d'autre part la définition et d'une façon plus large, la réglementation générale et légale de l'apprentissage est uniforme. Or, il est nécessaire de signaler (car nous retrouverons plus tard ces idées, au moment où nous examinerons les causes de la crise et les projets de réformes), qu'on avait tenté, dans le cours de la discussion de la loi de 1851, de ne laisser subsister dans le texte définitif que des principes généraux, et de faire intervenir dans la réglementation locale les Conseils de Prud'hommes. On évitait ainsi l'absolu et l'uniformité : on tenait compte des différences résultant du climat, du milieu, des industries, tout en limitant la liberté des conventions individuelles. Nous faisons allusion à l'amendement de M. Benoît, du Rhône, qui proposait de remplacer les mots « conditions et temps convenus » par « conditions déterminées par le Conseil des Prud'hommes ».

Cet amendement fut repoussé. L'idée fut reprise à nouveau le 22 février 1851 à la troisième lecture ; mais, pas plus que la première fois, elle ne sut obtenir les faveurs de l'Assemblée. Cette multitude de petites lois particulières rappelait trop les anciennes jurandes, et sentait trop l'ancien régime pour que le législateur osât s'y arrêter.

(1) Il est admis que l'énumération de l'article 1^{er} est limitative. Voir notamment Rouen, 10 mai 1878 (Sirey 1880-2-233) relatif à un contrat entre un épicier et son commis.

Voir également Toulouse, 27 novembre 1891 (Sirey 1892-2-170).

Le contrat d'apprentissage est écrit ou verbal (loi de 1851, article 2).

Le contrat écrit peut revêtir la forme d'un acte public passé devant notaires, secrétaires de conseils de prud'hommes ou greffiers de justice de paix (1); ou d'un acte sous seing privé. Quant au contrat verbal, il comporte la preuve testimoniale, dans les limites du droit commun.

Le contrat écrit, signé par le maître et les représentants de l'apprenti devra contenir (art. 3) :

1° Nom, prénoms, âge, profession et domicile du maître ;

2° Nom, prénoms, âge, profession et domicile de l'apprenti ;

3° Nom, prénoms, âge, profession et domicile des père et mère ou tuteur, ou d'une personne autorisée par les parents et à défaut par le juge de paix ;

4° Date et durée du contrat (1) ;

5° Conditions de logement, de nourriture, de prix et toutes autres ;

L'enregistrement de cet acte comporte (art. 2) le

(1) Leurs honoraires seront dans ce cas de 2 francs. — Le projet de 1845 ajoutait à cette énumération les maires ; mais le législateur de 1851 n'a pas cru devoir leur confier ces fonctions essentiellement notariales.

(1) Lorsque la durée de l'apprentissage n'a pas été fixée par le contrat elle est fixée d'après l'usage de la profession ou de l'industrie. (Paris 27 janvier 1873) — Ces usages peuvent varier dans certaines professions suivant que l'apprenti est logé ou ne l'est pas : au surplus le conseil de prud'hommes apprécie souverainement (Paris, 11 septembre 1862). Voir en ce qui concerne la durée de l'apprentissage : Cassation civile, 17 juillet 1906, (Sirey, 1908, I, 169).

paiement d'un droit fixe de 1 franc, porté par la loi du 28 février 1872 (art. 4) à 1 franc 50.

Le fait de savoir si le contrat verbal devait ou non être admis suscita des discussions nombreuses. Le projet de 1845, le projet Dumas et celui du Comité d'Assistance, ne permettaient de contracter que par écrit.

Cette dérogation à l'usage et au droit commun, avait pour but de prévenir les procès : bien plus encore, de protéger l'apprenti d'une façon véritablement efficace. La loi du 22 germinal an XI, disait-on, décide que l'ouvrier, même majeur, ne peut s'engager pour plus d'un an, si le traitement et les conditions ne sont pas déterminés, par un acte exprès ; comment admettre dans ces conditions, qu'un enfant, qui s'engage pour plusieurs années, puisse être lié par une simple convention verbale.

La solution contraire fut pourtant adoptée. Le législateur de 1854, voulait, avant tout, favoriser la libre formation des contrats. Il craignait de voir les parties obligées, par leur inexpérience, de recourir au ministère d'un notaire, et pensait que le résultat de toutes ces exigences serait sans doute une diminution sensible du nombre des conventions conclues.

Le contrat d'apprentissage n'est pas seulement soumis, par la loi, aux conditions ordinaires des contrats. Cela se comprend aisément, ce contrat ayant bien plus que tout autre, le caractère d'une obligation personnelle. Aussi trouvons-nous pour les maîtres une capacité spéciale en ce qui concerne l'apprentissage.

Il faut (art. 4) être âgé de 21 ans pour recevoir des apprentis mineurs.

Défense est faite (art. 5) aux maîtres célibataires ou en état de veuvage, de loger des filles mineures comme apprenties.

Lors de la discussion, on avait proposé de substituer le mot « avoir » plus extensif, au mot « loger ». Mais le législateur ne crut pas devoir adopter cette restriction nouvelle ; préférant distinguer ainsi la morale du jour de la morale de la nuit.

Certaines condamnations enfin (art. 6) entraînent une incapacité spéciale, de recevoir des apprentis majeurs ou mineurs, qui pourra être levée par le préfet sur l'avis du maire, lorsque le condamné aura résidé trois ans dans la même commune. Ce sont : 1^o les condamnations pour crime ; 2^o les attentats aux mœurs ; enfin 3^o les condamnations à plus de trois mois d'emprisonnement en vertu des articles : 388, 401, 403, 406, 407, 408 et 423 du Code pénal (1).

(1) L'article 388 prévoit toute une série de vols ruraux. Ce sont les vols dans les champs de chevaux ou bêtes de charge, de voiture, de gros et menus bestiaux, d'instruments agricoles ; les vols de bois dans les ventes, de pierres dans les carrières, de poisson dans les étangs, viviers ou réservoirs ; les vols dans les champs des récoltes ou autres productions utiles de la terre déjà détachées du sol, ou des meules de grains faisant partie des récoltes.

L'article 401 signale d'autres vols non spécifiés tels que larcins et filouteries ou tentative de ces mêmes délits : la loi du 26 juillet 1873, a ajouté à cet article la filouterie d'aliments.

L'article 403 parle de l'extorsion de fonds obtenus au moyen de faux noms, de fausses qualités, ou bien par la persuasion d'un crédit imaginaire.

L'article 406 vise l'abus des besoins, des faiblesses ou des passions d'un mineur pour lui faire souscrire un acte préjudiciable à ses intérêts.

L'article 407 prévoit l'abus d'un blanc-seing frauduleusement employé à faire la preuve d'une obligation ou décharge inexistante.

L'article 408 énumère le détournement de toute une série d'objets : effets, deniers, marchandises, billets, quittances, ou tous autres écrits contenant ou opérant obligation ou décharge, remis à titre de louage,

Le projet Peupin qui, d'ailleurs, considérait ces incapacités comme empêchant seulement de recevoir des apprentis mineurs, ajoutait à cette énumération les individus privés par les tribunaux correctionnels de tout ou partie des droits prévus à l'article 42 paragraphes 3 et 6 du Code pénal (c'est-à-dire, droit de vote et suffrage dans les délibérations de famille et droit d'être tuteur ou curateur, si ce n'est de ses propres enfants et sur l'avis conforme de la famille) (1).

Cette disposition ne fut pas maintenue : elle était pourtant fort logique ; car les rapports de patron à apprenti sont tout aussi graves et beaucoup plus constants que les rapports de tuteur à pupille, et ceux à qui les tribunaux correctionnels ont accessoirement enlevé ces droits, à raison de la gravité des infractions commises, pourraient bien être aussi privés du droit de recevoir des apprentis.

D'ailleurs, en raison du caractère personnel du contrat, on pourrait concevoir que son annulation fut demandée, lorsque le maître a été condamné à des peines non prévues par la loi, à condition que ces condamnations n'aient pas été connues au moment de la confection

dépôt, mandat, nantissement, prêt à usage, ou pour un travail salarié ou non-salarié, à la charge de les rendre ou représenter, ou d'en faire un usage ou un emploi déterminé.

L'article 423 signale les tromperies sur le titre des matières d'or ou d'argent, sur la qualité d'une pierre fausse vendue pour fine, sur la nature de toute marchandise, ainsi que les supercheries portant sur la quantité des choses vendues et obtenues au moyen de faux poids ou de fausses mesures.

(1) Le projet du comité du travail mentionnait en outre parmi les causes d'incapacité la banqueroute frauduleuse dont nous ne trouvons plus de trace dans la loi de 1831.

du contrat : ce serait en effet une application possible de l'article 1.110 du Code civil (erreur sur la personne).

Mais cette sanction ne saurait suffire en aucun cas ; l'enfant pouvant être déjà corrompu par son patron, ce qui constitue un mal irréparable.

Quoi qu'il en soit, l'obligation du maître ne se borne pas à exercer l'œil et le bras de l'apprenti, il doit encore former et son caractère et son cœur (1). Pour atteindre ce résultat, il ne convient pas seulement d'exiger du patron des garanties morales ; il faut encore, entre son élève et lui un certain rapport d'âge convenable à sa mission éducatrice.

La loi de 1851 a bien fixé l'âge du maître dans l'hypothèse la plus utile, c'est-à-dire lorsqu'il s'agit de recevoir des apprentis mineurs. Cet âge est 21 ans (2). Quant à l'âge des apprentis, la loi n'en fait aucune mention (3).

Une autre exigence pour pouvoir entrer en apprentissage, dont on ne trouve plus la trace dans la loi de 1851, avait été ajoutée, par le Conseil du commerce, au projet de 1845 : elle consistait dans la vaccination.

Ce même conseil avait discuté la question de savoir, s'il ne fallait pas exiger en outre que l'enfant sût lire et calculer, ou s'il ne convenait pas tout au moins de créer un certificat, délivré par le président du Comité de l'instruc-

(1) Mollot, *Contrat d'apprentissage*.

(2) L'âge de 21 ans avait été de même fort sagement adopté par tous les projets antérieurs sauf le projet de 1845 qui se contentait de 18 ans.

Le projet Peupin allait jusqu'à exiger 21 ans pour recevoir des apprentis quelconques même majeurs, ce qui était exagéré.

(3) Nous ne faisons qu'indiquer ce point que nous traiterons lorsque nous étudierons les causes de la crise.

tion primaire, attestant que l'enfant possédât les connaissances indispensables à son développement moral et intellectuel ; et d'obliger celui-ci, tant qu'il n'aurait pas obtenu ce brevet, de distraire de son temps de travail deux heures par jour pour le complément de son instruction.

La durée du contrat d'apprentissage nous dit la loi de 1851, est réglée par convention ; néanmoins, il ne faut pas (art. 17), qu'elle dépasse le maximum de la durée des usages locaux ; sinon la réduction du temps ou la résolution du contrat peuvent être demandées. Le temps de maladie ou d'absence d'une durée supérieure à 15 jours devra être complété à la fin de l'apprentissage (art. 12, § 2).

Le projet Peupin et le projet du Comité adoptaient sur ce point une solution semblable ; néanmoins, il y a lieu de faire observer qu'ils abaissaient tous deux à 8 jours la longueur des périodes d'absence ou de maladie qu'il fallait compléter par la suite.

Quels seront les effets du contrat d'apprentissage ? La loi de 1851 est fort explicite sur ce point.

Ce seront tout d'abord à l'égard du maître, des effets moraux (art. 8). Il devra se conduire en bon père de famille, surveiller la conduite de l'apprenti, ses mœurs, soit dans la maison, soit au dehors ; et avertir ses parents ou représentants des fautes graves qu'il pourrait commettre ou des penchants vicieux qu'il pourrait manifester, ainsi que de tous faits quelconques de nature à motiver leur intervention, tels que maladie, absence, etc.

Ces dispositions sont à peu près celles des différents projets ; néanmoins le projet de 1845 ajoutait : « Si le patron s'est engagé à loger et à nourrir l'apprenti, il est tenu de le faire d'une manière saine, propre et convenable. » (art. 5).

Le projet disait encore (art. 9) : « Si le maître a des apprentis mineurs de sexes différents, soit entre eux, soit avec une ou plusieurs personnes reçues ou habitant dans sa maison, il doit prendre toutes les précautions nécessaires pour que les mœurs de ses apprentis ne puissent en être altérées ou compromises. »

Quant à la proposition Peupin et au projet du Comité du Travail, ils déniaient au maître le droit de châtier corporellement l'apprenti, ou de le priver de nourriture sous aucun prétexte. Dispositions qu'on est quelque peu surpris de ne plus rencontrer dans la loi de 1851.

En dehors de ces dispositions, fondées sur un sentiment de moralité, la loi en a fixé toute une série d'autres tendant soit à protéger la santé de l'apprenti, soit à développer son éducation générale et religieuse.

En ce qui concerne la santé des apprentis, le maître (art. 8) ne pourra les employer à des travaux insalubres, ni au dessus de leurs forces. La durée du travail qui leur sera imposée chaque jour ne pourra dépasser 10 heures, pour les enfants âgés de moins de 14 ans et 12 heures pour ceux de 14 à 16. Aucun mineur de 16 ans ne devra travailler nuitamment, c'est-à-dire de 9 heures du soir à 5 heures du matin. On ne pourra en outre les employer les dimanches ni les jours de fêtes légales, sauf lorsque d'après les usages ou conventions ils sont tenus de ranger l'atelier : encore faudra-t-il, en ce cas, que la besogne soit terminée avant 10 heures du matin.

Pour toute cette partie la loi de 1851 ne faisait à peu près que répéter ce qu'avaient dit avant elle les différents projets. Néanmoins la proposition Peupin contenait une exigence de détail, fort raisonnable pourtant, et que le législateur refusa de maintenir. C'était la

défense d'employer l'apprenti aux travaux du ménage, de lui faire faire d'autres courses que celles indispensables pour acquérir la connaissance complète de sa profession, de le contraindre à porter des fardeaux, traîner des voitures, ou faire le travail d'atelier réservé aux hommes de peine.

Nous savons du reste que sur ces différents points, la loi de 1851 n'est plus actuellement applicable à tous les apprentis.

Elle a subi une première modification du fait de la loi de 1892 sur le travail des enfants, filles mineures et femmes employées dans les établissements industriels.

Cette loi fixe l'âge d'admission des enfants à 13 ans (12 ans pour ceux ayant le certificat d'études primaires, et un certificat d'aptitude physique).

De 12 à 16 ans, elle autorise 10 heures de travail par jour ; et de 16 à 18, 11 heures (sans que le travail hebdomadaire puisse dépasser 60 heures).

Or « les dispositions de la loi de 1892 sont (art. 31) applicables aux enfants placés en apprentissage et employés dans un des établissements visés à l'article premier. »

Cette même loi de 1892, dans son article 5, défend de faire travailler les enfants de moins de 18 ans, les jours de fête reconnus par la loi, sans qu'on puisse seulement les employer au rangement de l'atelier. En vertu de l'article 31, dans les établissements prévus par la loi de 1892, tout au moins, il semble que l'apprenti n'ait plus le droit de ranger l'atelier, droit que lui reconnaissait la loi de 1851.

La loi de 1851 a subi une nouvelle modification sur ce point, du fait de la loi de 1900, par les changements

même qu'apportait cette dernière loi à l'article 3 de la loi de 1892.

Le travail pour tous les enfants indistinctement est dorénavant abaissé à 10 heures.

Seuls échappent à cette règle les enfants faisant leur apprentissage dans l'agriculture, le commerce, ou travaillant dans des ateliers de famille (1).

Au point de vue de l'instruction générale et religieuse de l'apprenti le contrat produit encore les effets suivants :

Le maître est tenu (art. 10) de laisser prendre à l'apprenti âgé de moins de 16 ans, sur sa journée de travail, le temps nécessaire pour lire, écrire, ou compter et pour terminer sa première éducation religieuse (ce temps ne pourra excéder deux heures). Enfin la loi a précisé l'obligation du maître qui est le but même du contrat : à savoir, l'instruction professionnelle (art. 12). « Le maître est tenu d'enseigner progressivement et complètement l'art, le métier, ou la profession spéciale qui fait l'objet du contrat (2). »

(1) Ateliers où ne travaillent que les membres d'une même famille au sens étroit du mot c'est-à-dire : père, mère, fils, filles et pupille.

(2) Des difficultés se sont particulièrement élevées sur le point suivant : le maître est-il obligé d'initier l'apprenti à certains procédés de fabrication, pour lesquels par exemple il aurait obtenu un brevet d'invention ?

La négative est assez généralement admise, réserve faite des cas où en vertu des circonstances spéciales on aurait eu en vue l'étude de ces procédés de fabrication. Une de ces circonstances serait notamment le fait que les parents auraient remis au maître un prix supérieur au prix habituel.

Signalons également que le maître qui reçoit un apprenti pour lui

« Il ne doit (art. 8 § 3), employer l'apprenti qu'aux travaux et services qui se rattachent à l'exercice de sa profession, sauf conventions contraires. »

La constatation de cette instruction est faite (art. 12 § 2) par un congé d'acquit ou certificat témoignant de l'exécution du contrat et délivré par le maître à la fin de l'apprentissage.

En ce qui concerne les compléments à apporter à l'instruction générale, les différents projets contenaient à peu de chose près les mêmes dispositions que la loi de 1851. Seul le projet Peupin allait plus loin en spécifiant que le maître serait tenu de laisser ses apprentis fréquenter et l'école primaire et les cours d'études industrielles lorsqu'il y en aurait à sa disposition.

Quant à l'instruction professionnelle le projet ministériel de 1845, dans son article 13, contraignait le maître à la donner personnellement. Mais cette disposition ne fut pas maintenue. Elle avait le grand avantage de faire profiter l'apprenti de l'habileté personnelle du patron, habileté qui le plus souvent guide le choix des parents et d'empêcher qu'il ne soit confié à des ouvriers incapables.

Mais certaines personnes firent observer que l'on verrait peut-être là une disposition obligatoire dans le contrat, à laquelle ne pourrait déroger aucune convention particulière et que cette opinion erronée empêcherait

apprendre un métier déterminé n'a pas le droit de se spécialiser dans une branche de ce métier. (Tribunal civil de Limoges, 30 janvier 1906. (Dalloz, 1906, 5. 62).

Cette décision fait une application de cette idée aux apprenties des manufactures de porcelaines.

sans doute bien des patrons de s'engager par un contrat d'apprentissage.

Si l'on se place à présent au point de vue de l'apprenti, voici quels sont les effets du contrat :

L'apprenti (art. 11) doit à son maître, fidélité, obéissance, et respect : il est tenu de l'aider par son travail dans la mesure de son aptitude et de ses forces.

Les deux premiers mois d'apprentissage sont (art. 14), considérés comme temps d'essai, pendant lequel le contrat peut être annulé par la seule volonté d'une des parties. En ce cas, sauf conventions contraires, il n'y aura lieu de part et d'autre à aucune indemnité.

Telles sont d'une façon générale les différentes obligations qui naissent du contrat d'apprentissage. Quelles en sont à présent les sanctions ? Ce sont tout d'abord des sanctions civiles.

Il y aura lieu à résolution, nous dit l'article 16 paragraphe 1^{er}, sur la demande des deux parties ou de l'une d'elles, lorsqu'il aura été contrevenu aux dispositions du contrat.

De même (art. 16 § 2), en cas d'inconduite habituelle de l'apprenti. De même encore (art. 16 § 3), en cas d'infraction grave ou habituelle aux prescriptions de la loi de 1851.

Il n'en ira pas différemment lorsque le maître transportera sa résidence dans une autre commune que celle qu'il habitait lors de la convention ; cependant le patron bénéficiera dans ce cas d'un délai de trois mois à compter du jour où s'est effectué son changement de résidence (art. 16 § 4). La même solution doit être admise (art. 16 § 6) dans le cas où l'apprenti viendrait à contracter mariage.

La résolution peut être encore accordée à l'une des parties lorsque l'autre (maître ou apprenti) vient de subir une condamnation d'emprisonnement d'une durée supérieure à un mois.

La résolution aura lieu de plein droit (art. 15) dans les cas suivants :

1° Mort du maître ou de l'apprenti ;

2° Appel du maître ou de l'apprenti au service militaire ;

3° Condamnation du maître ou de l'apprenti, dans les cas prévus par l'art. 6.

4° Décès de l'épouse du maître ou de toute autre femme de la famille qui dirigeait la maison à l'époque du contrat ; en ce qui concerne tout au moins les apprenties filles mineures.

En outre le contrat d'apprentissage comporte une sanction vis-à-vis des tiers. C'est ainsi que le détournement d'un apprenti par un fabricant, un chef d'atelier ou un ouvrier, est passible de tout ou partie de l'indemnité à prononcer au profit du maître abandonné.

La proposition Peupin dans son article 12 sanctionnait par une disposition plus précise l'inexécution du contrat. « Si, disait-elle, une fois l'apprentissage terminé, l'apprenti est incapable d'être reçu comme ouvrier dans les ateliers de sa profession, les pères, mères, tuteurs ou leurs représentants pourront intenter au maître devant les prud'hommes une action en dommages et intérêts ».

« Les dommages et intérêts seront accordés (art. 13) toutes les fois que l'apprenti, ayant apporté l'intelligence et la soumission nécessaires, n'aura reçu que des notions incomplètes du métier ou de l'art qu'il apprenait, soit

par ignorance, soit par mauvaise volonté de la part du maître, soit par *trop grande division du travail* » (1).

De même que le projet comportait résiliation dans le cas où le maître négligerait l'éducation de l'apprenti ; de même il comportait par réciprocité une résiliation dans le cas où l'apprenti soit par indocilité soit par incapacité physique ou intellectuelle serait hors d'état de profiter de ses leçons.

Ce n'est là que l'indication précise et détaillée d'une déduction de droit commun ; cette disposition n'en est pas moins intéressante à signaler.

Après avoir étudié les règles du contrat d'apprentissage et après avoir à propos de la résolution de ce contrat, indiqué en quelque sorte les sanctions civiles des obligations entre le maître et l'apprenti, le législateur de 1851 a spécifié les règles de compétence relatives à l'interprétation, l'exécution et la résolution du contrat.

Ce sont les Conseils de prud'hommes, et, à défaut, les juges de paix qui statuent sur les demandes à fin d'exécution ou de résolution. Ce sont ces tribunaux, plus connus et plus proches des parties (au moins en ce qui concerne les prud'hommes), que l'on a chargé de veiller à l'application des règles légales et des règles contractuelles. Ce sont eux, qui, à défaut de stipulations expresses des parties, fixent les indemnités ou restitutions.

Cette compétence est d'ailleurs à nouveau consacrée

(1) Cette dernière disposition est des plus intéressante : elle témoigne chez l'auteur du projet un merveilleux esprit de divination. La division du travail constitue, comme nous aurons l'occasion de le voir, une des causes les plus graves de la crise de l'apprentissage.

par la loi du 27 mars 1907 pour les prud'hommes, et pour les juges de paix, par la loi du 12 juillet 1905.

« Les juges de Paix, connaîtront également, dit cette dernière loi (art. 5)..... des contestations relatives aux engagements..... respectifs des maîtres ou patrons et de leurs ouvriers ou apprentis, sans néanmoins qu'il soit dérogé aux lois et règlements relatifs soit à la juridiction commerciale, soit à celles des prud'hommes, soit au contrat d'apprentissage, ni aux lois sur les accidents de travail. » (1).

Quant à la loi de 1907, elle décide dans son article premier que les Conseils de prud'hommes sont institués pour terminer..... les contestations..... entre les patrons et leurs représentants et les employés, ouvriers et apprentis de l'un ou l'autre sexe qu'ils emploient.

Remarquons d'ailleurs que si l'on saisisait d'une difficulté relative à l'exécution du contrat d'apprentissage le juge de paix dans un canton où il existe un Conseil de prud'hommes, l'incompétence ne serait pas absolue et d'ordre public. Elle devrait donc être proposée par les parties *in limine litis*; et ne saurait être pour la première fois en appel la matière d'une objection valable. (Cass., 28 mars 1894, Sirey, 94. 1. 396.)

D'autre part, ce n'est qu'en ce qui concerne les effets directs du contrat d'apprentissage (réserve faite toutefois depuis 1898, des contestations relatives aux accidents du travail, spécialement exceptées par la loi de 1907 précitée et qui sont du domaine des tribunaux ordinaires)

(1) La loi de 1838 sur les justices de paix était rédigée de même à ce point de vue mais elle réservait seulement la juridiction des prud'hommes.

que les Conseils de prud'hommes sont compétents (1).

Enfin les Conseils de Prud'hommes statuent sans appel (sauf du chef de la compétence) lorsque le chiffre de la demande n'excède pas 300 francs en capital, (art. 32 de la loi 1907 précitée). Il en est de même en notre hypothèse pour les juges de paix (art. 5 de la loi de 1905 précitée) (2).

Pour terminer les règles de compétence *ratione materie*, disons que l'appel des deux juridictions est aujourd'hui porté devant le tribunal civil (loi de 1905 et de 1907 art. 34) (3).

Restent à indiquer les règles de la compétence *ratione personæ*. L'article 18 de la loi de 1851 répond : « Sont

(1) Ainsi il a été jugé que le Conseil de Prud'hommes était incompétent pour statuer sur la demande en dommages et intérêts formée par le patron contre le père d'un apprenti, comme civilement responsable, à raison de blessures faites par l'apprenti à un cheval du patron, même au cours de l'apprentissage (Orléans, 24 août 1877, Sirèy, 1877-2-260).

(2) Cette similitude du chiffre de la compétence en premier ressort n'existait pas avant 1907. La loi de 1838 donnait en effet compétence à charge d'appel aux juges de paix jusqu'à 100 francs. Quant aux prud'hommes le chiffre avait varié. Le décret du 13 août 1810 en vigueur lors de la loi de 1851 disait pour les prud'hommes : « les jugements seront définitifs et sans appel, si la condamnation n'excède pas 100 francs en capital et accessoires. » La loi du 1^{er} juin 1853 élève la compétence en dernier ressort art. 13) aux cas où la demande n'excède pas 200 francs en capital. Dualité regrettable ! et grande bizarrerie ! que suivant les cantons et les juges, pour les mêmes questions et pour les mêmes chiffres, il y ait tantôt appel, tantôt pas !

(3) Avant la loi de 1907 l'appel des prud'hommes était porté devant le Tribunal de Commerce.

compétents : les Conseils de Prud'hommes dont le maître est justiciable, ou le juge de paix du canton. »

A cette époque, le Conseil de Prud'hommes compétent était déterminé par l'avis du Conseil d'Etat du 20 février 1810 (art. 11) : « La juridiction, disait cet article, s'étend à tous les marchands, fabricants, chefs d'ateliers, contremaîtres, ouvriers, compagnons et apprentis travaillant pour la fabrique du lieu ou du canton de la situation de la fabrique, suivant qu'il sera exprimé dans les décrets particuliers d'établissement de chacun de ces conseils à raison des localités, quel que soit l'endroit de la résidence des dits ouvriers, (ajoutons des dits apprentis).

Donc, on ne tient aucun compte du domicile ou de la résidence de l'apprenti défendeur, pas plus que du domicile du maître, si ce domicile est distinct du lieu de la fabrique.

C'est ainsi d'ailleurs que le décret du 8 mars 1890, relatif au Conseil de Prud'hommes de Paris indiquait (art. 5) que la juridiction de celui-ci s'étendait à tous les établissements industriels énumérés dans des tableaux annexés dont le siège sera fixé dans le département de la Seine. Seront justiciables, les patrons et apprentis qui travaillent pour eux, quel que soit le lieu du domicile ou de la résidence des uns ou des autres. La compétence est donc fixée en résumé par le lieu de l'établissement de la fabrique ou de l'atelier.

La loi du 27 mars 1907, déjà citée, détermine ainsi la compétence pour les Prud'hommes :

« Elle est fixée (art. 41) pour le travail dans un établissement, par la situation de cet établissement, et pour le travail en dehors de tout établissement, par le lieu

où l'engagement a été contracté. Lorsque le conseil est divisé en sections, la section compétente est déterminée par le genre de travail, quelle que soit la nature de l'établissement. » Ce sont les règles applicables aujourd'hui.

Quant aux juges de paix, nous avons vu précédemment que la loi de 1851 se contentait de les définir par ce mot : « Juge de paix du canton. » Du canton ? De quel canton ? De celui de l'atelier ? De celui du domicile du maître ? De celui du domicile du défendeur ? La loi ne le dit pas.

Y a-t-il ou non une dérogation à la règle : *actor sequitur forum rei* ? On n'aperçoit pas bien pourquoi cette dérogation serait admise. Ajoutons d'ailleurs que la loi de 1907 a abrogé l'alinéa 1^{er} de l'article 18 de la loi de 1851. En ce faisant, a-t-elle voulu supprimer la compétence du juge de paix ? Dans ce cas, il fallait modifier aussi l'article 19 qui vise la justice de paix également. Qu'advient-il enfin, lorsqu'il n'y aura pas de prud'hommes ? Autant de questions, qu'il est bien difficile de résoudre en présence de textes ainsi rédigés.

Au surplus, quand il s'agit de tiers contre lesquels on dirige une réclamation pour détournements d'apprentis, la règle générale reprend son empire. C'est le second alinéa de l'article 18, non abrogé, celui-là, par la loi de 1907 : « Conseils de prud'hommes ou juges de paix du lieu de leur domicile. »

Toutes ces dispositions sont vraiment un peu étranges et difficilement conciliables. Ce seront là des points qu'il conviendra d'examiner si on entreprend la tâche de refondre la législation.

La loi de 1851 établissait également des sanctions pénales. Les infractions aux dispositions des articles, 4,

5, 6, 9 et 10 sont des contraventions de police poursuivies devant le tribunal de police et punies d'une amende de 5 à 15 francs (1).

En cas de récidive, les infractions aux articles 4, 5, 9 et 10 restent contraventions punies par le tribunal de police, mais celui-ci peut prononcer, outre l'amende, un emprisonnement de un à cinq jours.

Quant à la violation de l'article 6, le législateur en a considéré la récidive comme beaucoup plus grave, et cette infraction récidivée devient un délit poursuivi devant les tribunaux correctionnels et puni d'un emprisonnement de quinze jours à trois mois, sans préjudice d'une amende de 50 à 300 francs.

Aux termes de l'article 21 de la loi de 1851, l'article 463 du Code pénal, relatif aux circonstances atténuantes, est d'ailleurs applicable à ces diverses infractions.

Étaient-ce là les seules sanctions pénales existant en 1851 ? Non pas ! Personne n'a jamais mis en doute (encore que nous en ayons en vain cherché des applications pratiques), que l'article 4 du décret du 3 août 1810, relatif aux prud'hommes, ne pût recevoir son application. Or, cet article donne aux Conseils de prud'hommes

(1) Article 4 : Défense aux individus âgés de moins de 21 ans de recevoir des apprentis mineurs.

Article 5 : Défense aux maîtres célibataires ou veufs de loger comme apprenties des jeunes filles mineures.

Article 6 : Individus déclarés incapables par la loi recevant des apprentis.

Article 9 : Dispositions relatives à la durée du travail, au travail de nuit ; aux travaux des dimanches et jours de fêtes reconnues ou légales.

Article 10 : Obligation de laisser les apprentis de moins de 16 ans compléter leur instruction et terminer leur éducation religieuse.

une compétence assez extraordinaire au point de vue pénal : « Tout délit, dit il, tendant à troubler l'ordre et la discipline de l'atelier, tout manquement grave des apprentis envers leur maître, pourront être punis par les prud'hommes d'un emprisonnement qui n'excèdera pas trois jours ; sans préjudice.... de la concurrence des affaires de police et des tribunaux. L'expédition du prononcé des prud'hommes, certifié par leur secrétaire, sera mis en exécution par le premier agent de police ou de la force publique pour ce requis ».

Aucune disposition n'avait abrogé ce texte ; et il a fallu attendre la loi récente du 27 mars 1907, sur les Conseils de prud'hommes pour le voir effectivement supprimé. Aujourd'hui donc, les prud'hommes ont perdu cette compétence. Les obligations de l'apprenti sanctionnées civilement ont cessé de l'être pénalement, puisque la loi de 1831 ne renferme aucune disposition à cet égard.

Il y avait encore un autre texte sur l'application duquel des doutes pouvaient être élevés. C'était l'article 19, titre V, de la loi du 22 germinal an XI dont l'article 4 du décret de 1810 prévoyait du reste l'application (1). Nous avons rapporté ce texte au moment où nous citons les précédents de la loi de 1831. Le voici à nouveau : « Toutes les affaires de simple police entre les ouvriers et les apprentis, les manufacturiers, fabricants et artisans seront portées à Paris devant le préfet de police, devant les commissaires généraux de police dans les villes où il y en a d'établis et dans les autres lieux devant le maire ou un des adjoints. Ils prononceront sans appel les peines applicables aux divers cas,

(1) C'est la partie laissée en blanc dans la citation.

selon le Code de police municipale. Si l'affaire est du ressort du tribunal de police correctionnelle ou criminelle, ils pourront ordonner l'arrestation provisoire des prévenus et les faire traduire devant le magistrat de sûreté.»

Nous n'avons pu trouver d'application pratique de ce texte. Était-il ou non en vigueur en 1851 ? D'après l'opinion la plus généralement admise, il était alors abrogé. Mais on ne paraît pas d'accord sur l'époque de cette abrogation. Les uns, (M. Briat) disent que cet article aurait été abrogé par la législation postérieure des Conseils de prud'hommes et des juges de paix. Postérieure ? Sans doute si on la compare à 1810. Mais nous ne voyons pas que la législation des prud'hommes ait abrogé ce texte avant 1907. Il en est de même pour la législation des justices de paix ; car les dispositions de droit pénal, relatives aux juges de paix, sont contenues dans le Code d'instruction criminelle.

Une autre opinion est plus radicale. L'attribution prévue par l'article 19 n'ayant été confirmée par aucun acte et aucune loi postérieurs, devrait être considérée comme abrogée par le Code d'instruction criminelle. Opinion vraiment étrange, puisque le Code d'instruction criminelle est de 1808, et antérieur par conséquent au décret sur les Prud'hommes, qui réserve expressément l'application de l'article 19 de la loi de germinal an XI. Comment le Code d'instruction criminelle aurait-il tacitement abrogé, comme contraire à ses dispositions (car il ne peut être question que de cette sorte d'abrogation) un texte dont deux ans plus tard on mentionne l'application ?

Quant à nous, nous sommes persuadés, que jusqu'à la loi de 1907 citée plus haut, l'article 19 de la loi de germinal an XI était parfaitement applicable ; comme aussi

l'article 4 du décret de 1810. Depuis cette loi récente seulement on peut le considérer comme abrogé. Ajoutons enfin pour terminer l'exposé des sanctions pénales, que toutes les lois réglementant la durée du travail qui, depuis 1831, ont prévu et puni certaines contraventions sont bien évidemment applicables aux enfants en apprentissage dans les établissements prévus par ces lois. (Article 31 de la loi de 1892 appliquant les dispositions de la présente loi aux apprentis)

Voici la loi de 1831 résumée. De temps à autre, nous avons cité les principales controverses qu'a suscitées sa rédaction ; mais nous ne prétendons pas en faire ici la critique : elle trouvera sa place ultérieurement. Contentons-nous pour l'instant de définir cette loi d'un mot : la loi de 1831 n'est pas une loi organique et constitutive de l'apprentissage ; elle n'en est qu'une loi de police.

La préoccupation constante du législateur a été bien plus de protéger l'enfant en apprentissage que de favoriser la formation de contrats nouveaux. Il est aisé de retrouver, dans les travaux préparatoires, la trace de cette tendance. C'est ainsi que M. Benoît du Rhône a pu dire, en exposant les idées générales qui présidèrent à la confection de l'œuvre législative : « Le devoir de la société est d'intervenir pour protéger le faible, le mineur contre les abus de la force, contre les honteuses ou homicides spéculations de la part des parties contractantes. Telle a été du reste la pensée morale qui a dicté, soit le projet de M. le Ministre du Commerce, soit celui sorti des travaux de la commission. »

C'est ainsi encore que M. de Riancey répondant à M. Madier de Montjau fait la déclaration suivante : « Voilà comment nous avons essayé de donner à l'enfant

en apprentissage la protection qui lui est si nécessaire. »

Nous n'aurions pas un tableau complet de la législation, si nous ne signalions la loi du 11 décembre 1880 sur les écoles manuelles d'apprentissage et les décrets qui la complètent ainsi que la loi du 9 avril 1898 sur les accidents du travail.

La loi de 1880 détermine dans son article 1^{er}, le régime des écoles d'apprentissage : « Les écoles d'apprentissage, dit elle, fondées par le commerce ou par le département pour développer chez les jeunes gens qui se destinent aux professions manuelles la dextérité nécessaire et les connaissances techniques, sont mises au nombre des établissements d'enseignement primaire public. Les écoles publiques d'enseignement primaire complémentaire, dont le programme comprend des cours ou des classes d'enseignement professionnel, sont assimilées aux écoles manuelles d'apprentissage. »

Le décret du 17 mars 1888 détermine l'administration de ces écoles (1) et indique notamment les conditions requises pour y exercer le professorat. « Ce seront en sus des diplômes universitaires, un certificat d'aptitude à l'enseignement du travail manuel, un diplôme d'ingénieur des arts et manufactures ou d'ancien élève d'école technique, reconnu équivalent par les deux ministres, après avis de la commission permanente du Conseil supérieur de l'enseignement technique.

Quant au personnel spécial de contremaîtres, chefs, sous-chefs d'ateliers, et ouvriers instructeurs visés à l'article 5 § 2, il sera choisi par le préfet ou le maire sur une liste de trois candidats. »

(1) *Journal Officiel*, du 20 mars 1888.

Enfin le décret du 28 juillet 1888 règle le fonctionnement intérieur des cours (1).

La durée des études sera de trois ans. Les apprentis ne seront admis qu'à l'âge de 12 ans révolus : ils devront témoigner du certificat d'études primaires ou d'un examen auquel on ne peut se présenter qu'à 13 ans.

S'il y a plus de candidats que de places, les enfants seront choisis au concours. Ce concours comportera une épreuve de travail manuel, en aucun cas éliminatoire, et qui représentera au plus le dixième des points. Le programme des études prévoit : 1° Un complément d'instruction primaire ; 2° Une instruction professionnelle préparant soit à l'industrie, soit au commerce (2).

(1) *Journal Officiel*, du 29 juillet 1888.

(2) L'horaire des cours dans les écoles manuelles d'apprentissage est fixé par le même décret, ainsi qu'il suit :

Section industrielle :

Instruction primaire : 2 heures pour les 3 années.

Travaux manuels : 3 h. 1^{re} année, 4 h. 2^e année, 5 h. 3^e année.

Dessin : 1 heure pour les trois années.

Enseignement scientifique : 1 heure pour les 3 années.

Ens. technologique avec application : 1 heure pour les 3 années.

Ens. industriel : 2 heures pour les 3 années.

Repos : 2 heures pour les 3 années.

Section commerciale :

Instruction primaire : 1 heure pour les 3 années.

Bureau commercial : 2 h. 1^{re} année, 3 h. 2^e année, 3 h. 3^e année.

Géographie commerciale : 1 heure pour les 3 années.

Langues vivantes : 2 h. 1^{re} année, 1 h. 2^e année, 2 h. 3^e année.

Dessin : 1 heure pour les trois années.

Repos : 2 h. 1^{re} année, 3 h. 2^e année, 3 h. 3^e année.

Jeunes filles : pour elles le total des heures est réduit à 6 h.

1^{re} année, 7 h. 2^e année, et 8 h. 3^e année.

Rappelons, seulement pour mémoire, que ces deux décrets ne sont pas les seuls existant sur la matière, et qu'il en faut encore citer trois autres moins importants et relatifs : l'un, du 30 juillet 1881, à l'organisation générale, l'autre du 1^{er} janvier 1884, à la création d'une école normale destinée à la préparation des maîtres pour l'enseignement du travail manuel ; le dernier enfin du 4 septembre 1884, relatif à la réunion de l'école normale supérieure du travail manuel, à l'Ecole normale supérieure de Saint Cloud.

Ces écoles manuelles d'apprentissage n'eurent du reste aucun moment de prospérité. Gênées, dans leur éclosion, par la fâcheuse dualité d'une direction provenant pour moitié de chacun des ministères du Commerce et de l'Instruction publique, n'ayant à leur disposition qu'un médiocre recrutement de maîtres enseignants, elles ne furent, malgré le décret du 28 juillet 1888 et l'article 69 de la loi de 1892, même jamais fondées nulle part.

Nous ne voulons pas revenir sur les différentes dispositions de la loi de 1892, modifiée en 1900, qui déclaraient les réformes de ces lois applicables aux apprentis, dans les établissements, tout au moins, où elles exercent leur empire. Mais il est nécessaire de mentionner un article particulier de la loi de 1892. Cet article avait pour but, d'une façon générale, la protection des apprentis. C'est l'article 23, qui institue dans chaque département des comités de patronage ayant pour objet : 1^o la protection des apprentis et des enfants employés dans l'industrie ; 2^o le développement de leur instruction professionnelle.

La dernière disposition législative intéressant l'apprentissage, et qui mérite d'être signalée, se trouve dans la loi du 9 avril 1898 relative aux accidents du travail. Cette

loi, en effet, parmi les personnes qu'elle protège, mentionne expressément l'apprenti. « Le salaire, dit-elle (article 8), qui servira de base à la fixation de l'indemnité allouée à l'ouvrier âgé de moins de 16 ans ou à l'apprenti victime d'un accident, ne sera pas inférieure au salaire le plus bas des ouvriers valides de la même catégorie, occupés dans l'entreprise. Toutefois, dans le cas d'incapacité temporaire, l'indemnité de l'ouvrier âgé de moins de 16 ans, ne pourra pas dépasser le montant de son salaire. »

Citons cependant encore pour terminer, une loi sur les enfants assistés, venue, le 27 juin 1904, abroger, par son article 60, le décret du 19 janvier 1811. Les pupilles âgés de moins de 13 ans, sont, sauf exceptions, confiés à des familles habitant la campagne (article 21). La pension est payée au nourricier jusqu'à ce que le pupille ait treize ans révolus (sauf différents cas). Le pupille dont la pension n'est plus payée est mis en apprentissage, de préférence dans des professions agricoles ; il est pourvu d'un trousseau ; un contrat écrit, dispensé du timbre, détermine les conditions de placement. Une partie de son salaire sera placée conformément à l'article 15. L'autre partie, ne dépassant pas le cinquième du pécule lui appartenant, sera versée à la Caisse nationale des retraites, en vue de lui constituer une pension. La surveillance est exercée par les inspecteurs de l'assistance publique. L'inspecteur départemental prépare les contrats de placement et d'apprentissage (art. 26).

Voilà d'une façon à peu près complète la législation applicable. Comment l'apprentissage a-t-il vécu, comment se maintient-il encore, en présence de ces dispositions légales ? Telle est la question que nous nous posons à présent.

DEUXIÈME PARTIE

LA CRISE DE L'APPRENTISSAGE

Nous avons vu précédemment comment la loi de 1851 arrivait trop tard. Elle se proposait de réglementer l'apprentissage à l'atelier, l'apprentissage familial et traditionnel, au moment même où cet apprentissage, ne s'adaptant plus aux nécessités modernes, allait disparaître de la plupart des métiers. Cette institution qui s'était maintenue, malgré l'absence de législation, par la force de la tradition et les besoins de la pratique, une loi ne pouvait lui rendre l'existence, lorsque l'évolution économique la condamnait irrévocablement. Les siècles précédents n'avaient connu la grande industrie que par quelques rares manufactures royales. La concentration des capitaux, le développement du machinisme, l'adaptation surtout de la vapeur à tous les mouvements, allaient, vers le milieu du xix^e siècle, arracher les artisans à leur établi familial, pour les réunir par milliers dans de vastes ateliers et d'immenses usines. Loin des villes, au bord des plus charmantes rivières, se dressè-

rent tout à coup de noirs édifices, répandant sur les champs d'alentour un triste linceul de fumée. Mais les paysages seuls ne furent pas atteints ; c'est la vie même des ouvriers, leur confort et leur santé qui allait souffrir de la révolution économique : pour la plupart d'entre eux, il ne devait plus guère y avoir de bonheur.

Vivant les uns sur les autres, soumis à une discipline forcément sévère, ils durent par le fait même du machinisme, se spécialiser chaque jour davantage, pour effectuer, avec une rapidité surprenante, un mouvement, un geste de plus en plus simple, mais aussi toujours identique et toujours de plus en plus déprimant. Le geste est facile ; bien souvent il n'exige aucune dépense musculaire. On le confie alors à des femmes et à des enfants. Le nombre de ceux-ci augmente ; mais peut-on dire que ce soient là des apprentis ?

Ils en ont tout au plus le nom. La plupart sont engagés sans contrat, car le contrat est devenu inutile. Peut-il contraindre le patron à instruire son apprenti : ce patron qui ne travaille pas à l'usine, qui n'y fait que de courtes apparitions, lors même qu'il existe encore et n'a pas été évincé par une Société d'actionnaires ? L'ouvrier, le contre-maitre, ne pourront pas davantage lui apprendre le métier ; le métier n'existe plus, il se résume pour l'apprenti, en une série de mouvements qu'il devra souvent répéter pendant tout le cours de sa vie et que le moindre entraînement lui fera exécuter sans effort.

Voilà en quelques mots la révolution économique du XIX^e siècle, voilà ses effets sur la situation de la plupart des apprentis. C'est là un fait : fait important dont on ne saurait mesurer les conséquences profondes ; mais qui ne suffit pas pour constituer une crise de l'appren-

tissage. Certes, le jeune ouvrier d'usine est trop souvent maladif et malheureux, certes il apprend seulement une parcelle de métier ; mais ce qu'il apprend, suffit-il aux nécessités de la production moderne ? Etant donné l'état actuel de l'industrie, l'ouvrier d'usine est-il encore au dessous de sa tâche parfois si facile ; de son côté, l'artisan isolé, sait-il moins qu'il ne devrait savoir ? Toute la question est là.

Si l'on s'inspire des nombreux travaux publiés sur la matière, la réponse à cette question ne paraît pas douteuse. Tous s'accordent à constater la faillite de l'apprentissage et la pénurie générale des bons ouvriers. Depuis une dizaine d'années, la mode s'est mise de la partie. Il n'est pas de revue économique, voire même de journal quotidien, qui n'ait fait une série d'articles pour dénoncer la crise de l'apprentissage et pour proposer des remèdes. Les conférenciers, eux aussi, se sont emparés du sujet : tous ont versé leur larme sur la ruine de l'apprentissage.

L'émotion a bientôt gagné les pouvoirs publics. Le Conseil supérieur du travail a lancé enquête sur enquête et fait dresser par ses membres de volumineux rapports. Enfin, des propositions de loi ont été déposées sur le bureau de la Chambre.

Tous ces documents sont d'accord : aucun n'hésite à constater la crise : bien souvent même, ils la déclarent assez grave, pour nécessiter la création à côté de l'école primaire et concurremment avec elle, d'un nouvel enseignement professionnel et obligatoire.

Ces conclusions unanimes ont ceci de particulier qu'elles émanent de personnes différemment compéten-

tes ; mais représentant toute la gamme des nuances politiques.

Néanmoins, les principaux intéressés n'avaient pas encore exprimé leur avis sur la question. Une enquête ouvrière (1) est venue, tout récemment, combler cette lacune, en éclairant le problème d'un jour tout nouveau.

Les ouvriers, eux, sont unanimes à déclarer que la crise n'existe pas.

La crise, disent-ils, est une invention patronale, destinée à provoquer une diversion habile qui permette de revenir sur les dispositions libérales de la loi de 1900 : « Il est aussi cynique qu'imprudent de la part des employeurs, de gémir avec ensemble et hypocrisie sur le sort de l'apprentissage en France (2). » La crise, ils en sont cause en partie : loin de la combattre, ils en ont toujours profité. « Ce que demande un patron à l'ouvrier qu'il emploie, c'est bien plus la valeur quantitative du travail qu'il a à fournir que la valeur qualitative (3) » ; que l'ouvrier fasse bien, qu'il fasse seulement médiocre, peu lui importe pourvu qu'il exécute sa tâche rapidement. C'est ainsi que le patron a gâché sciemment et volontairement l'habileté de l'ouvrier. Cette déchéance, le patron l'encourage encore pour d'autres motifs. « Ce que le manufacturier sait aussi, c'est que dans l'intérêt de son pouvoir de domination sur les masses

(1) Enquête ouvrière sur la crise de l'apprentissage faite par la Revue *Le Mouvement Socialiste*.

(2) *Mouvement Socialiste*, 1908, p. 260, signé Raoul Lenoir, ouvrier mouleur, secrétaire de la Fédération des mouleurs en métaux.

(3) *Mouvement Socialiste*, 1908, p. 241, signé Paul Delesalle, secrétaire-adjoint de la Section des bourses du travail.

miséreuses, il est préférable pour lui, que la classe ouvrière n'augmente pas son savoir, ne grandisse pas en conscience. Il n'ignore pas que plus la pensée s'éveille, s'ouvre à l'étude, plus alors le cerveau veut apprendre et veut connaître. Il n'ignore pas non plus, que quand le savoir grandit, la mentalité des hommes s'élève, et qu'à ce moment ces hommes, ces ouvriers courbés hier, se dressent et qu'alors ils regardent, comparent, apprécient, jugent. Il sait bien que dans cet état de supériorité intellectuelle, ils se rendraient compte facilement du pourquoi de leur condition misérable, qu'ils comprendraient vite, que s'ils subissent le salariat, cette forme de l'esclavage moderne, c'est de leur faute : puisque s'ils le voulaient tous, cet esclavage n'existerait plus (1). »

« Le mal dérive de l'exploitation capitaliste elle-même, qui utilise à son seul profit toutes les forces productives naissantes ou en pleine fécondité (2). »

Il n'existe pas de crise spéciale à l'apprentissage. Le malaise, qui pèse sur l'apprenti, pèse également sur l'ouvrier adulte : « Crise de l'apprentissage ? Non ! Crise de l'évolution économique, voilà la vérité. Et contre ses conséquences ne prévaudront, ni le bluff, ni les manœuvres d'un patronat trop habile. La solution, ici, comme partout ailleurs, le prolétariat se charge de la dégager : elle est dans un effort hardi pour briser la puissance des capitalistes et pour organiser la production (3). »

(1) *Le Mouvement Socialiste*, 1908, p. 256, signé Léon Martin, secrétaire de la Chambre syndicale des Céramistes de Paris.

(2) *Le Mouvement Socialiste*, 1908, p. 262, même article.

(3) *Le Mouvement Socialiste*, 1908, p. 338, signé A. Merheim, ouvrier métallurgiste, secrétaire de l'Union Fédérale de la Métallurgie.

Voilà la thèse toute nouvelle que soutiennent les ouvriers. Malgré les violences de la forme, malgré le but de combat trop facilement apparent, nous sommes obligés de lui reconnaître une grande part de vérité. Comme les ouvriers, nous convenons aisément, que la crise qui pèse sur l'apprentissage, n'est pas une crise distincte; qu'elle se rattache aux difficultés générales de notre régime de production et provient, comme elles, de motifs lointains et permanents.

C'est pourquoi nous refusons d'admettre avec les patrons, qu'une simple modification de la loi de 1900, puisse, comme le coup de baguette d'une fée, réparer un mal qui existait bien avant la promulgation de la loi elle-même.

C'est pourquoi encore nous n'avons, au point de vue spécial de ses résultats sur l'apprentissage, aucune foi dans la création de nouvelles écoles et de cours nouveaux, rendus obligatoires pour le plus grand bonheur d'une pédagogie officielle.

Non. Il est absolument exact que l'organisation moderne, que le machinisme en particulier, est responsable de tout. Mais il ne s'en suit pas pour autant que la crise soit inexistante, comme le disent les syndicats ouvriers.

Crise générale de l'industrie : soit; mais qui se manifeste par certains effets sur le régime de l'apprentissage. Nous nous proposons d'étudier ces effets spéciaux d'un malaise, que les ouvriers eux-mêmes reconnaissent. Par crise de l'apprentissage nous ne prétendons pas dire autre chose.

Maintenant que nous avons admis en principe l'existence de la crise, tâchons d'en déterminer l'étendue : nous entrerons ensuite dans le détail de ses causes et de ses

effets ; pour chercher enfin s'il n'est pas possible, comme certains le prétendent, de concevoir d'autres palliatifs à cet état, sans doute transitoire, que la destruction du capitalisme et la révolution sociale.

CHAPITRE PREMIER

L'ÉTENDUE DE LA CRISE

Chaque fois que l'on cherche à déterminer les dimensions d'un objet, le mieux est évidemment de recourir à la mensuration et de traduire les résultats obtenus par des chiffres. Depuis ces dernières années, le développement de la statistique a permis de représenter par des tableaux, voire même des courbes, des rapports qui jusqu'à échappaient à toute représentation numérique. Pour apprécier nettement l'étendue de la crise de l'apprentissage, notre première idée fut donc de recourir aux éclaircissements de cette science. Mais nous nous aperçûmes bientôt, que les renseignements fournis par cette source ne donnaient pas toute la satisfaction, qu'on était en droit d'en attendre. Nous avons en effet devant nous deux séries de documents statistiques. L'une provient de monographies d'industries étudiées individuellement. Ces renseignements, forcément incomplets, ne nous donnent que des idées parcellaires quoique précises et intéressantes. L'autre, qui porte sur l'ensemble des professions, est plus complète et plus détaillée ; mais elle est enta-

chée par une erreur originelle, qui ne permet de conclure qu'avec de graves restrictions.

Nous avons déjà vu comment s'imposait la division des métiers en deux groupes. Celui où l'apprentissage est resté nécessaire ; celui où les progrès du machinisme l'ont rendu superflu.

La statistique générale de l'industrie ne tient aucun compte de ces différences essentielles. C'est ce qui fausse gravement ses résultats : elle permet bien de constater une réduction de l'apprentissage, sans déterminer si cette réduction est concomitante avec les progrès du machinisme ou si au contraire elle les dépasse. Elle peut donc prouver une diminution du nombre des apprentis ; mais non pas du tout une crise de l'apprentissage.

C'est pourquoi nous n'insisterons pas sur ces documents, qui figurent du reste dans le volume du Conseil supérieur du Travail ainsi que dans la thèse de M. Charlier (1). Nous nous contenterons de les exposer brièvement, en ayant soin de ne les donner que pour ce qu'ils valent.

Pour se faire une idée de la valeur de l'apprentissage, on songe tout d'abord à l'apprécier dans ses résultats, c'est-à-dire dans la qualité des ouvriers eux-mêmes. L'enquête de 1902 (2) posait d'une façon générale la question suivante :

(1) Charlier, *la question de l'apprentissage*, 1906, thèse.

(2) Enquête entreprise par la Commission permanente du Conseil supérieure du travail.

Cette enquête comprenait deux questionnaires :

Le questionnaire n° 1 posait 19 questions ayant un caractère général en ce qu'elles s'appliquaient à toutes les industries.

Le questionnaire n° 2 ne s'appliquait qu'aux professions où l'apprentissage est réglé par contrat écrit ou verbal.

5.600 questionnaires n° 1 et 10.000 questionnaires n° 2 ont été

Dans les industries de votre région y a-t-il dans l'ensemble progrès ou décroissance de l'instruction professionnelle des ouvriers ? (1)

Les deux tiers environ des avis exprimés indiquèrent une décroissance ; seuls les avis des Chambres de Commerce se partagèrent par moitié.

Mais quelle portée peut-on assigner à ces renseignements ? Doit-on y voir la preuve que les ouvriers sont moins armés qu'autrefois pour la tâche qu'ils ont à remplir ? Ou bien seulement, que leurs connaissances, moins étendues, se concentrent sur le champ d'activité restreinte que leur réserve la machine.

Les questionnaires n'indiquant pas ce qu'il fallait entendre, par l'instruction professionnelle, tout dépend du sens, que les institutions enquêtées ont prêté à ce mot.

Il nous semble toutefois que la seconde interprétation est la plus vraisemblable. Ne pourrait-on, pour la défendre, tirer argument de ce fait, que l'enquête signale parfois un progrès pour certaines professions ou certains travaux, par exemple pour les mécaniciens, et décroissance pour d'autres. C'est donc que la valeur technique de l'ouvrier tend à croître ou à diminuer selon les exigences plus ou moins grandes de sa profession.

adressés aux Conseils de prud'hommes, Chambre de commerce et Chambres consultatives des arts et manufactures, syndicats patronaux et mixtes, syndicats ouvriers, associations ouvrières de production.

557 questionnaires n° 1 et 1.364 questionnaires n° 2 contenant la réponse des diverses institutions consultées ont été dépouillés.

(1) Conseil supérieur du travail, vol. *Apprentissage*, p. 192, question 13.

Que tirer de là pour l'évaluation de l'étendue de la crise?

Le nombre d'apprentis employés dans l'industrie ne nous éclaire pas beaucoup plus. Le premier renseignement que nous ayons sur ce point remonte à 1860 (1).

Dans le département de la Seine, 101.171 établissements industriels furent soumis à une enquête. On y trouva 25.540 enfants âgés de moins de seize ans.

19.742 étaient placés comme apprentis, sur ce nombre 4.523 étaient liés par contrat. Les 15.219 autres étaient engagés sans convention, 5.798 étaient de jeunes ouvriers ou des manœuvres.

Une enquête de 1875, signalée par M. Fouqué (2), donne pour le département de la Seine, une population de 27,029 jeunes ouvriers, dont 4.500 seulement possèdent un contrat régulier, permettant de les considérer comme de véritables apprentis. L'auteur y voit un signe de décadence de l'apprentissage. Il faut toutefois reconnaître qu'il n'est pas très marqué, puisqu'en quinze ans, le nombre des contrats n'a pas diminué (à 23 unités près), tandis que le nombre total des enfants enquêtés passait seulement de 25 à 27.000.

L'enquête du Conseil supérieur du travail fournit, de son côté en 1902, les renseignements que voici (3):

La proportion des apprentis par rapport aux nombres d'ouvriers serait, d'après elle, suivant les professions et les régions.

(1) Enquête de la Chambre de Commerce de Paris, 1860.

(2) Fouqué. *La crise de l'apprentissage et les progrès de l'enseignement technique*, 1900, p. 32.

(3) Conseil sup. du trav., vol. *Apprentissage*: Enquête et documents, p. 196.

Pour 537 réponses, 1 apprenti au moins pour 10 ouvriers.

Pour 284 réponses, 2 apprentis pour 10 ouvriers.

Pour 114 réponses, 3 apprentis pour 10 ouvriers.

Pour 88 réponses, 4 ou 5 apprentis pour 10 ouvriers.

Pour 27 réponses, 6 à 12 apprentis pour 10 ouvriers.

Il peut être instructif de rapprocher de ces documents les chiffres cités par M. Fouqué, dans sa thèse pour l'Autriche et l'Allemagne (1).

« En Autriche, dans les corporations, le nombre des auxiliaires (angehörige), est de 692.753, dont 518.348 ouvriers et 174.405 apprentis, soit à peu près un apprenti par 3 ouvriers. »

« En Allemagne, dans la région sur laquelle a porté l'enquête, on a constaté qu'à côté de 42.043 compagnons, il y avait dans les ateliers de la petite industrie, 21.725 apprentis (2). »

Dans le même ordre d'idées, l'enquête de 1902 posait encore les deux questions suivantes :

1° *Dans votre région, quelles sont les industries et les professions pour lesquelles on forme des apprentis ?*

2° *Parmi les autres industries et professions de votre région, en est-il qui, autrefois, formaient des apprentis et qui n'en forment plus ?*

Voici la réponse à la première question :

221 professions sont signalées comme formant ou ne formant plus d'apprentis.

Pour 129 d'entre elles, les déclarations concordent (17

(1) Fouqué, *La crise de l'apprentissage et les progrès de l'enseignement professionnel*, p. 35.

(2) Handwerker, enquête de 1895. Monographie du *Verein für sozial politik*.

ne forment plus d'apprentis, 110 en forment encore), pour 92 les appréciations sont contradictoires.

Comment interpréter ces chiffres ? Selon qu'on range les 92 professions douteuses dans la première ou dans la seconde catégorie, on obtient une conclusion opposée.

Constater que 17 métiers sur 202 ne forment plus d'apprentis, c'est constater une crise bien légère du dixième des professions.

Si, au contraire, on considère les 92 professions controversées comme ne formant plus d'apprentis, on obtient un total de 109 : en face les 110 professions qui en forment encore. La crise est alors de 50 %.

M. Briat (1) s'explique cette contradiction par le fait que dans telle profession, on forme encore des apprentis dans une région, tandis qu'on n'en forme plus dans une autre. C'est dire, que les deux conclusions proposées, non seulement ne sont pas exactes l'une et l'autre, mais encore qu'elles ne peuvent être exactes, ni l'une ni l'autre.

Quant à l'énumération des professions, qui jadis formaient des apprentis, et qui, à présent, n'en forment plus, elle nous éclaire un peu davantage, en nous permettant tout au moins d'établir avec certitude cette proposition : que dans certaines industries, malgré l'absence de perfectionnements mécaniques, l'apprentissage a disparu.

Nous relevons notamment parmi les 17 professions pour lesquelles tout le monde est d'accord, la profession de tripier où le travail ne semble pas se faire différemment que par le passé.

Parmi les 92 professions controversées, nous trouvons les boulangers, les pâtisseries, glaciers, les charcutiers, les

(1) Rapport au Conseil sup. du trav., vol. *Apprentissage*. p. 7.

imprimeurs typographes, les tapissiers, tailleurs, lingères, modistes, fleuristes, selliers, maréchaux ferrants, qui sont évidemment dans le même cas.

Pour ce qui est des sculpteurs, qui figurent aussi dans les professions controversées, des ébénistes et des graveurs, la constatation est plus grave : car ce sont là des professions artistiques où l'apprentissage est beaucoup plus indispensable encore.

Une enquête faite le 20 novembre 1903 (1), auprès des élèves de 12 cours techniques de la ville de Paris, a donné les chiffres suivants. On y a trouvé 458 apprentis, 184 ouvriers et 44 incertains.

Ces chiffres indiquent un nombre d'apprentis assez élevé lorsqu'on le compare avec celui des jeunes ouvriers. Mais il ne faut pas oublier, qu'il ne s'agit pas ici d'apprentis quelconques et que le personnel des cours est très spécial.

D'autre part, tous les enfants qui se sont donnés comme apprentis, ne semblent pas l'avoir été dans toute l'acceptation du terme.

En effet, sur 451 apprentis ayant répondu à la question, 113 ne gagnent rien, 142 gagnent moins de 1 franc par jour, et 196, 1 franc et au dessus.

Quelques-uns gagnent deux francs cinquante et trois francs par jour : ceux-là sont évidemment des producteurs ; quant aux enfants gagnant un franc par jour, il ne semble pas que ce puisse être de simples élèves, mais bien dans une certaine mesure des ouvriers utiles.

Enfin nous avons encore sur la matière une dernière source de renseignements.

(1) Rapport sur les cours techniques de la ville de Paris, 1903, de M. Rocheron, inspecteur adjoint de l'enseignement manuel.

La Société de protection des apprentis et des enfants employés dans les manufactures, nous donne le chiffre des placements qu'elle a pu effectuer chaque année. Ce chiffre n'a fait que diminuer sans cesse. En 1878, il était de 104 pour atteindre en 1901 le minimum de 22. Depuis cette époque, pourtant, il manifeste une tendance à se relever quelque peu.

On a encore songé à évaluer l'importance de la crise de l'apprentissage par la plus ou moins grande quantité de contrats écrits, rédigés pendant un certain laps de temps, en les opposant aux contrats verbaux conclus pendant la même période.

Le contrat écrit, dit-on, est le seul sérieux. La rédaction de l'acte est un fait solennel en lui-même, qui impressionne étrangement l'esprit des ouvriers. C'est enfin le seul qui demeure palpable et qui puisse faire foi du détail des conditions stipulées.

L'enquête de 1902 posait la question suivante (1) :

L'apprentissage des ouvriers est-il réglé par un contrat écrit ou par un contrat verbal ?

Moins du dixième des réponses mentionnent l'usage exclusif du contrat écrit d'apprentissage ; les 9 dixièmes déclarent que le contrat est verbal.

L'enquête pratiquée en 1903 sur les élèves des douze cours techniques de la ville de Paris (2), donne de son côté les renseignements suivants : Sur 478 réponses données, 446 n'ont pas de contrat écrit, 32 seulement en ont un.

(1) Conseil sup. du trav., vol. *Apprentissage* : Réponses au questionnaire n° 2, p. 195.

(2) Rapport sur les cours techniques de la ville de Paris, précité.

Ce nombre dérisoire de contrats écrits est d'autant plus à noter, que les auditeurs des cours constituent une élite particulièrement désireuse de s'instruire. Par conséquent, on s'attend à y trouver plus d'apprentis et moins de manœuvres, que dans un groupe de jeunes ouvriers pris au hasard.

D'après M. Cohendy (1), il y aurait environ 600.000 enfants employés en France dans le commerce ou dans l'industrie.

10 % seulement seraient liés par un contrat écrit. Les 540.000 autres auraient ou de vagues conventions verbales, ou seraient de simples aides occupés à des besognes machinales.

Il ne nous semble pas toutefois, qu'il faille attribuer une telle importance à la décroissance des contrats écrits. Certes ce serait là un symptôme évident, si le contrat écrit avait conservé ses principales prérogatives. Mais il n'est plus que l'ombre de ce qu'il était du temps des corporations, et son efficacité n'est guère supérieure à celle d'un contrat verbal. Cela suffit à expliquer le discrédit dans lequel il est tombé. La crise de l'apprentissage peut bien n'y contribuer que pour une faible part.

Le patron sait trop, qu'en rédigeant un contrat, il se lie vis-à-vis de son apprenti, sans pour autant acquérir la moindre arme contre les fantaisies de ce dernier. Sur lui, le contrat écrit n'a plus aucun effet.

La loi de 1851 ne laisse au maître, aucun pouvoir de contrainte directe sur l'apprenti. Il ne peut ni le battre, (ce qu'admettent certaines législations étrangères et ce que nous sommes loin de regretter) ni le priver de nour-

(1) Cohendy, session du Cons. sup. du trav. de mars 1905.

riture, ni même lui faire exécuter, en guise de pensum, des heures de travail supplémentaires.

S'il recourt à la justice, le Conseil des prud'hommes, ou bien condamnera les parents de l'apprenti à des dommages intérêts qu'ils ne paieront pas, étant ou se rendant aussitôt insolvable, ou bien condamnera l'apprenti lui-même.

Ce sera, par exemple, dans le cas de fuite, la réintégration qui sera prononcée. Mais l'apprenti n'aura garde de s'y conformer, sachant fort bien que la loi ne permet pas de le ramener *manu militari* vers l'atelier patronal.

Dans l'un et l'autre cas, le patron n'aura récolté que des frais. Dans ces conditions, il n'est pas étonnant qu'il répugne à rédiger un contrat écrit, qui ne peut être d'aucune utilité entre ses mains.

Voici, d'une façon sommaire, les renseignements statistiques que nous possédons sur l'état de l'apprentissage dans l'ensemble de l'industrie. Il est aisé de s'apercevoir, qu'ils ne permettent pas de donner, à l'étendue de la crise, une évaluation numérique. Nous avons pu constater, d'une façon très vague, que l'instruction professionnelle des ouvriers tendait à baisser, que d'autre part le nombre des apprentis véritables était, lui aussi, en décroissance ; mais il nous est absolument impossible de traduire ce mouvement par un pourcentage précis.

Peu nous importe du reste. La diminution totale des conventions d'apprentissage, nous ne sommes point étonnés de la constater. Elle est la résultante nécessaire de l'évolution économique.

Mais ce qui nous renseigne bien plus, sur la crise de

l'apprentissage, c'est la diminution considérable de valeur morale de ces conventions, chaque fois qu'elles se concluent encore.

Sans parler de la grande industrie, où, comme nous l'avons vu précédemment, le mot apprenti, est synonyme d'ouvrier moins payé, l'apprentissage dans l'ensemble des professions a perdu peu à peu toutes les particularités qui le rendaient jadis vraiment profitable.

Sous l'ancien régime, l'apprenti faisait effectivement partie de la famille du maître. S'il n'était pas toujours issu de son sang, toujours le patron le considérait comme un enfant adoptif.

De ce caractère familial de l'apprentissage ancien, découlaient certaines conséquences.

L'enfant, prédestiné par une vocation le plus souvent héréditaire entraît à l'atelier, dès que ses forces paraissaient suffisantes, sans avoir jamais conçu d'autres rêves d'avenir, ni contracté le dégoût de sa profession future.

Il en va tout différemment aujourd'hui. Trop souvent la situation présente ressemble au tableau fort expressif, peut-être un peu poussé au noir, qu'en a fait M. Rogue-nant, dans un article publié par le Bulletin de la Société de protection des apprentis (1), et que nous croyons utile de citer : « L'enfant a treize ans et possède le certificat d'études primaires. L'heure est grave, et les parents, des ouvriers, en apprécient tout le poids. Ces braves gens (ils sont légion), ont fait le rêve, infiniment honorable sans doute, d'élever leur enfant, au dessus de leur propre condition et aussi, en Français bien de leur temps, ils ont songé aux si nombreuses administrations

(1) 1907, p. 228.

dont s'enorgueillit de faire partie un citoyen sur dix. Ils ont pensé aussi aux chemins de fer, aux grandes sociétés de commerce ou de banque, en un mot à tout, sauf tout d'abord à l'atelier. Ce sont, je l'ai dit, de très braves gens, réfléchis, qui n'ignorent pas les ennuis du chômage, les aléas de grève, et la misère, qui trop souvent en est la conséquence directe, tandis que les administrations, dame, c'est de tout repos. Et puis, le petit n'a-t-il pas son certificat d'études ! Braves gens ! Et qui dira l'influence magique de cet à peu près de diplôme, sur les cerveaux de parents, qui ne possèdent pas ce si modeste et puéril parchemin ? Qui n'a pas vécu dans le peuple, tout près du peuple ne peut s'en faire une idée exacte.

« Donc, un beau matin, son certificat en poche et, au surplus dûment nanti d'une de ces vagues lettres de recommandation, qu'à notre époque de snobisme et de veulerie chacun signe au petit bonheur, l'enfant endimanché, accompagné de sa mère se présente dans les bureaux d'une grande société ou d'une compagnie de chemins de fer. Là, ils apprennent avec stupeur, que pour une place toute petite, toute humble, comme celle qu'ils sollicitent, il y a quelque chose comme un millier de demandes, superbement apostillées pour la plupart, classées, enregistrées.

« Premier choc du rêve et de la réalité. Et, il se répétera identique ce choc, à chacune des tentatives, sur tous les points de la grande ville, à moins d'un de ces hasards, presque miraculeux que le destin garde en réserve, comme amorce, pour perdre plus sûrement la masse des solliciteurs.

« Enfin lassés, c'est le père cette fois qui frappera aux portes des usines ; mais avec moins de persistance et de vigueur. C'est que leur beau rêve a sombré. Toutes ces

démarches ont pris du temps : heures précieuses, difficilement arrachées à l'obligation impérieuse et journalière du travail !

« Trop souvent hélas ! pendant ces courses, chez l'enfant, le goût de la flânerie s'est développé. Un jour, désabusés, aigris par l'insuccès, les parents disent au petit : « Cherche de ton côté, débrouille-toi ! » Oh ! la parole malheureuse ! l'injonction fatale qui, à l'enfant, donne pour terrain de recherche la rue ? C'est là, en effet, que tout d'abord il trouvera le gain facile, honnête, du camelot, du vendeur de journaux les soirs de gros tirages. Les quelques sous rapportés à la maison endormiront la vigilance paternelle, calmeront les craintes de la mère. Mais, que les gains un jour se fassent rares, puis viennent à manquer, et que, tenté par l'imitation et un mauvais soir déniaisé, le malheureux veuille « faire l'homme ». C'est le gavroche transformé, comme par un coup de baguette de la mauvaise fée, en un de ces êtres en marge de la loi, prêts à tous les mauvais coups. »

Même si l'enfant échappe à cette triste éventualité ; s'il entre à l'atelier ou à l'usine, ce ne sera, trop souvent, que sous l'empire de la contrainte, et dans quel état d'esprit !

Le patron s'aperçoit bientôt de ces dispositions hostiles, aussi cherche-t-il le plus possible à dégager sa responsabilité. Jadis il logeait l'apprenti et le nourrissait dans sa demeure. Les dispositions contraires étaient l'exception. Aujourd'hui, il serait à peu près impossible de trouver des exemples d'apprentis vivant chez leurs patrons (1). C'est là une modification des plus graves :

(1) Il y en a, paraît-il, encore quelques exemples dans l'alimentation : pâtisseries et charcutiers. Rapport du Comité de placement de la Société de protection des apprentis, 1904.

dans ces conditions, il ne faut plus parler d'apprentissage familial.

Un second caractère des conventions anciennes, moins saillant, mais important toutefois, était le caractère éducatif.

L'apprenti n'était pas seulement l'enfant du patron, il était aussi son élève. Pour profiter de ses leçons, il n'hésitait pas à les payer le prix qu'elles valaient (prix fort élevé parfois).

Cette coutume encore a disparu et depuis longtemps. En 1855 la ville de Paris avait institué des bourses, pour permettre aux enfants pauvres d'entrer en apprentissage (bourses qui, du reste, furent bientôt supprimées faute d'amateurs).

Or, en 1858, sur les 187 contrats que passèrent les porteurs de bourses, 24 seulement comportaient le versement d'une somme d'argent, entre les mains du patron. Cette constatation est d'autant plus intéressante que, dans l'espèce, la municipalité remettait la bourse immédiatement aux parents, dans le cas où ils devaient payer le patron; tandis que, dans le cas contraire, la bourse n'était livrable qu'à la fin de l'apprentissage.

Il est curieux de noter comment cet avantage, très réel pour des familles indigentes, n'a pu vaincre la répugnance des parents à payer au patron la moindre somme.

L'évolution des mœurs ne s'est pas arrêtée là. L'apprenti ne se contente plus maintenant de s'instruire gratuitement, il réclame à son tour un paiement.

Il n'est pas étonnant que le patron cherche un moyen de s'indemniser de cette charge nouvelle. L'ap-

prenti lui fait perdre son temps, brise ses outils, gâche sa matière première et lui demande encore de l'argent. Aussi va-t-il l'employer à des besognes immédiatement profitables. Le maître n'est guère retenu dans cette voie par des scrupules de conscience. L'enfant qui ne mange plus à sa table et qui ne couche plus sous son toit, c'est à peine s'il le connaît. Il ne lui porte plus d'intérêt ; et ne se sent même plus moralement responsable de son avenir.

L'apprenti sera donc généralement employé à faire des courses, à nettoyer l'atelier, à porter de menus objets.

Si on lui confie par hasard un ouvrage de sa profession, sa situation sera plus déplorable encore. Car il sera alors spécialisé dans une besogne essentiellement facile et monotone. Il est inutile de citer ici des exemples. Ils sont à présent classiques et demeurent dans la mémoire de tous (1).

C'est pourquoi on a pu soutenir, sans encourir le reproche de paradoxie, cette thèse : qu'il vaut mieux pour l'apprenti être occupé à d'autres travaux qu'à des travaux relevant de sa profession elle-même.

Il ne faudrait pourtant pas généraliser d'une façon trop absolue. Il est encore des métiers où l'apprentissage est sérieux, il est surtout des individus imbus des traditions du passé et capables de concevoir encore quelques scrupules de conscience.

Néanmoins, nous sommes contraints d'avouer qu'ils deviennent infiniment rares.

(1) Voir l'article de M. Alfassa. La crise de l'apprentissage, *Bulletin de la Société de protection des apprentis*, 1906, p. 239.

L'enquête de 1902 cherchait à se renseigner sur ce point par la question que voici.

« *Le temps consacré à l'apprentissage est-il généralement employé à faire exécuter à l'apprenti des travaux nécessaires pour l'enseignement complet du métier ? Ou bien l'emploie-t-on souvent à des besognes spéciales ou sans grande utilité pour lui : telles que courses, etc. ?* »

« Parmi les Conseils de prud'hommes, les avis se partagent par moitié, soit oui, soit non.

« Les Chambres de commerce et les syndicats patronaux déclarent le plus souvent, que l'apprenti est d'ordinaire employé à des travaux utiles ; cependant le cinquième des Chambres de commerce et 36 pour cent des Syndicats patronaux sont d'un avis contraire. Quant aux Syndicats ouvriers et aux Associations ouvrières de production, près des trois quarts affirment, que l'enfant est souvent employé à des besognes inutiles à son instruction (1). »

Ici encore, il est aisé de constater comment les réponses sont dictées, plus par des considérations tendancieuses que par intime persuasion.

Mais en admettant même, que les apprentis reçoivent à l'atelier une instruction technique suffisante, leur éducation morale ne sera plus celle du passé.

Aussi bien devant l'établi que sous le toit familial, le maître jadis avait charge d'âmes. A présent, au contraire, il s'est fait, dans l'esprit de la plupart des patrons, une étrange dissociation de scrupules. Celui-là même qui s'acquitte consciencieusement des devoirs profession-

(1) Conseil sup. du trav., vol. *Apprentissage* : enquêtes et documents, p. 196.

nels que lui impose le contrat, n'en conçoit plus aussi vivement les exigences morales. S'il tient essentiellement à parfaire, comme il s'y est engagé, l'instruction technique de son apprenti, il rougirait et craindrait de paraître ridicule, en s'occupant de la formation de son esprit. Être pensant au sein de sa famille, il revêt, en franchissant le seuil de l'atelier ou de l'usine, l'impersonnalité d'une société d'actionnaires.

L'ouvrier de son côté, lors même qu'il fait preuve dans son foyer des qualités les plus sérieuses d'un bon père de famille, oublie trop souvent, dans la promiscuité de l'atelier, la réserve qui s'imposerait à l'égard de tout jeunes camarades.

Toutes ces déchéances de valeur de l'apprentissage, nous allons à nouveau les passer en revue, lorsque nous étudierons la monographie de certaines industries. Cette étude individuelle des professions, mieux que la statistique générale, nous fournira une documentation satisfaisante. Elle nous permettra de vérifier, sur quelques points, une crise évidente et notamment dans les métiers où les progrès du machinisme n'ont pu manifestement remplacer les connaissances techniques, l'art même de l'ouvrier.

C'est bien le cas de l'imprimerie : jusqu'à ces derniers temps, tout au moins (1), aucune modification dans les méthodes de travail n'est venue rendre moins précieuse, l'habileté de l'ouvrier. Une enquête de l'Office du tra-

(1) Il y a lieu de signaler en effet un procédé récent, connu sous le nom de lynotypie et qui vient faciliter dans une grande mesure la tâche de l'ouvrier typographe. Cette innovation n'avait du reste encore pu produire aucun effet, sur la marche générale de l'Industrie, au moment où se faisait cette enquête.

vail (1) nous permet néanmoins de constater, combien sont médiocres les conditions, dans lesquelles s'exerce l'apprentissage de cette profession.

Elle nous apprend tout d'abord, que l'exercice du métier a perdu presque entièrement le caractère héréditaire.

Sur 2.000 apprentis placés dans les maisons atteintes par l'enquête, 170 seulement soit 8 0/0, sont fils d'ouvriers d'imprimerie, 80 0/0 sont fils d'ouvriers d'autres professions, 12 0/0 sont fils d'employés de la maison.

Cette constatation est d'autant plus notoire que les ouvriers imprimeurs, entant leurs prétentions aussi bien sur le caractère artistique de leur travail que sur son but final, se sont considérés, de tout temps, comme les dépositaires de la pensée humaine et se sont toujours piqués de constituer une véritable aristocratie ouvrière.

Les apprentis nous apparaissent d'autre part, plutôt comme de jeunes ouvriers que comme des élèves.

L'enquête nous apprend, en effet, que le contrat écrit d'apprentissage devient de plus en plus rare. Si 567 imprimeurs, soit 74 0/0 ont reconnu qu'il existait chez eux un contrat pour chaque apprenti, 41 seulement ont déclaré que ce contrat était écrit.

Elle nous fait savoir en outre, que les apprentis sont en nombre trop élevé, sans qu'il y ait de rapport fixe ni rationnel entre ce nombre et celui des ouvriers. Parmi les compositeurs et typographes, pour 5.500 ouvriers, il y a plus de 1.200 apprentis, soit plus de 1 apprenti pour 5 ouvriers : la proportion s'abaisse à 1 pour 7 dans la

(1) Enquête de l'office du travail sur les conditions de l'apprentissage dans l'imprimerie publiée en 1902.

Seine : elle est de 1 pour 3 dans les grandes villes et s'élève à 1 pour 3 dans les localités de moins de 500 habitants. Il est vrai qu'on ne trouve là que de petites imprimeries où le patron travaille le plus souvent lui-même.

Pour ce qui est des ateliers de lithographie, la proportion est en province de 1 apprenti pour 4 ouvriers (dans le département de la Seine elle atteint seulement 1 apprenti pour 10 ouvriers).

Pour l'ensemble de la profession, la moyenne paraît donc être d'un apprenti pour 5 ouvriers ; mais il se peut fort bien qu'il y en ait en réalité davantage, et que les établissements, qui omirent de répondre au questionnaire soient ceux précisément, qui employaient un nombre d'apprentis par trop exagéré.

Inutile de faire observer que ces apprentis si nombreux ne sont ni logés ni nourris. Très rares sont ceux qui versent une certaine somme pour prix de leur instruction.

Sur 567 imprimeurs, 6 seulement indiquent que leurs apprentis versent une certaine somme entre leurs mains. Cette somme varie de 100 à 500 francs. Au contraire, la plupart des apprentis sont payés et fort cher.

Les compositeurs typographes du département de la Seine, par exemple, gagnent en moyenne de 12 à 17 ans, 4 fr. 10 par jour et de 18 à 24, 5 fr. 25.

C'est là un taux très élevé, même dans une industrie où le salaire est relativement fort (1), et qui ne laisse

(1) Il est des ouvriers âgés de 45 à 64 ans qui gagnent jusqu'à 7 fr. 65 par jour et même davantage, notamment les linotypistes des équipes des journaux.

guère de doute sur l'emploi essentiellement productif du jeune apprenti.

La situation n'est pas meilleure dans l'industrie de l'ameublement. Ici, plus encore peut-être que dans l'imprimerie, le caractère artistique du travail exige impérieusement un apprentissage parfait. Une enquête parallèle de l'Office du travail nous apporte le renseignement suivant : l'hérédité dans la profession est moins fréquente que par le passé.

Néanmoins, le changement dans les mœurs a été moins sensible que pour l'imprimerie. En effet, sur 835 apprentis, un peu plus d'un tiers (40 % dans la Seine) ont pour père un ouvrier de l'ameublement. En outre, 15 % travaillaient dans le même établissement que leur auteur.

D'autre part, le nombre de contrats d'apprentissage et surtout de contrats écrits a décru dans une très grande mesure.

Sur 689 patrons, 294 soit 43 % déclarent qu'ils ont avec leurs apprentis un contrat. La proportion s'élève à 44 % dans le département de la Seine.

Sur le même nombre de 689 patrons, 265 soit 90 % ont déclaré que le contrat était verbal. 20, dont 10 dans le département de la Seine, ont signalé que le contrat était écrit.

Si l'on étudie la même question en prenant pour base la situation individuelle des apprentis, on constate que, sur 926 apprentis, 693 possèdent un contrat quelconque soit 75 0/0. (82 0/0 dans le département de la Seine). Ce contrat est verbal dans 80 0/0 des cas (95 0/0 dans le département de la Seine). Une enquête de la Chambre de

commerce de Paris (1), faite en 1847-1848, nous apprend que pour la ville de Paris et dans la même profession de l'ameublement, 87 0/0 des apprentis étaient liés à leur patron par contrat ; ce contrat était verbal dans 77 0/0 des cas. Ces chiffres opposés à ceux de l'Office du travail permettent de constater une diminution considérable des contrats écrits depuis un demi-siècle.

Les apprentis dans l'ameublement sont, du reste, fort nombreux : trop nombreux pour qu'on puisse les considérer comme de véritables élèves. Dans l'ensemble de la profession ils atteignent 10, 9 0/0 du nombre total des ouvriers. Cette proportion tend à augmenter sans cesse. L'enquête précitée de 1848 l'estimait à 6, 4 0/0 pour Paris. Une autre enquête, de 1860 (2), à 8, 2 0/0. Elle est à présent pour le département de la Seine de 8, 7 0/0.

Tandis qu'en 1848, 44 0/0 seulement des apprentis n'étaient ni logés ni nourris, 97 0/0 sont à présent dans ce cas.

De même ils ne versent plus d'argent entre les mains de leur patron comme prix de leur éducation.

En 1848, un peu plus de 1 0/0 des apprentis payaient encore leur patron ; 25 0/0 seulement recevaient de petites gratifications. A présent, l'enquête de l'Office du travail ne découvre que deux établissements, tous deux en province, où l'apprenti paye son patron ; encore dans l'un de ces deux cas ce paiement qui ne s'élève qu'à 5 francs par mois n'est dû, que si l'apprentissage prend

(1) Cette enquête est reproduite dans la *Statistique de l'Industrie à Paris*, publiée par la Chambre de commerce en 1851.

(2) Enquête reproduite dans la *Statistique de l'Industrie à Paris*, publiée par la Chambre de commerce en 1864.

fin avant l'expiration d'une année. Quant aux apprentis qui reçoivent un véritable salaire leur nombre s'élève à présent à 82 0/0 (90 0/0 dans le département de la Seine).

Ainsi donc, dans chacune des deux professions que nous venons d'examiner, nous découvrons une diminution numérique et qualitative de l'instruction technique des jeunes ouvriers. C'est ce qui nous permet d'affirmer, que l'apprentissage, s'il n'a pas encore tout à fait disparu, subit pourtant dans l'un et l'autre cas, l'influence d'une crise évidente.

Or, il ne faut pas oublier le caractère tout à fait exceptionnel de ces deux professions. Si l'on juge, d'après elles, quelle doit être la situation dans les autres métiers !

Cette situation est fort mauvaise dans un très grand nombre de cas. La crise, toutefois, n'est pas générale. Comme nous l'avons vu précédemment, certains métiers y échappent entièrement. Ce sont ceux par exemple où le machinisme a suppléé presque entièrement au savoir technique de l'ouvrier.

Voici notamment ce que dit de l'industrie des cuirs et peaux le citoyen Dret, ouvrier cordonnier(1).

« M. Dubief, dans un discours, a fait observer qu'à Fougères, sur douze mille ouvriers, pas un n'était capable de faire une pièce entière. C'est entendu. Rares sont les ouvriers de Fougères, je dirais les ouvriers de fabrique, qui sauraient établir une paire de chaussures de tous points. Mais qu'est-ce que cela prouve ? Est-il

(1) *Le Mouvement Socialiste*, 1908, p. 247 et suiv., signé Drets, ouvrier cordonnier, secrétaire de la Fédération des cuirs et peaux.

démontré par là que le travail sortant des usines est mal fait ? Certes non, et nombre de maisons arrivent à livrer du travail qui peut figurer, sans trop de désavantage, à côté de chaussures de commande. »

« En fait, il n'y a pas de crise de l'apprentissage dans notre industrie. Le nombre de bons ouvriers qui, d'un bout de l'année à l'autre, sont en chômage, vient appuyer notre affirmation, alors que la production augmente. Nul défaut de fabrication, soit dans l'une ou l'autre de ces parties, provenant du manque de connaissances techniques. Les travaux véritablement artistiques qui, chaque jour, sont mis en vente (nous ne parlons pas de la marchandise dénommée pacotille), tant dans la chaussure de commande que dans la chaussure de fabrique, les gants ou le travail du cuir et de la peau, sont là pour prouver la vérité de notre assertion (1). »

Dans une autre série de métiers encore, il n'y a pas, il ne peut y avoir de crise de l'apprentissage. Ce sont, est-il besoin de le dire, les métiers dans lesquels il n'y a rien à apprendre. Tel est le cas du bâtiment. Encore que la question ait été controversée (2), il n'est pas douteux, comme l'affirment les membres du bureau de la Fédération, qu'il n'y a pas à proprement parler d'apprentissage dans le bâtiment, sauf pour quelques-uns des métiers qui s'y rattachent, tels que peintres, serruriers, tailleurs de pierre, etc.

« Dans notre corporation, disent-ils, on est ouvrier dès qu'on a la force physique suffisante pour porter

(1) *Mouvement socialiste*, 1908, p. 250.

(2) Les patrons soutiennent une thèse opposée mais que nous ne concevons guère.

des matériaux ou les préparer, c'est-à-dire pour être aide-maçon. Celui-ci ne saurait être considéré comme un apprenti. Sa fonction est distincte de celle du maçon, si elle exige peu de préparation, peu d'habileté, elle est cependant indispensable. Du reste, le salaire de l'aide-maçon, pour être inférieur à celui du maçon, est cependant un salaire d'ouvrier, et non pas la rétribution minimale qu'on accorde à l'apprenti dans d'autres corporations. Et ce salaire est fixé, comme celui des maçons et des limousinants, par les tarifs corporatifs. »

« L'aide-maçon devient ouvrier maçon automatiquement, à un certain âge que les usages de notre corporation déterminent, mais seulement de façon approximative. L'aide-maçon connaît à ce moment le métier de maçon, parce que, depuis plusieurs années, il l'a vu exercer tout à côté de lui. Il n'y a donc pas de crise de l'apprentissage dans le bâtiment, puisqu'il n'y a pas d'apprentissage (1). »

Quelle conclusion faut-il tirer de ces faits ? Doit-on chercher une consolation dans l'idée que la crise n'est pas générale ? Non certes, qu'importe que les métiers machinaux et terre à terre ne soient pas atteints. Notre puissance sur le marché mondial, nous la devons surtout au luxe de nos industries d'art. Elles seules nous assurent un rang honorable dans l'économie internationale. Ce sont elles aussi qui alimentent le travail de tous ces ouvriers et artisans, occupés dans leur propre atelier, aidés d'un ou deux compagnons seulement, de ces artisans qui sont encore à présent, par toute la

(1) *Le Temps*, 1^{er} avril 1908. La crise de l'apprentissage. — Opinion des ouvriers. — Il faut remarquer d'ailleurs que cette conclusion est en quelque mesure contradictoire avec les prémisses, puisque l'apprentissage ici se fait par les yeux.

France et notamment à Paris, un élément important de la population ouvrière.

De même encore il ne faut nullement se réjouir en songeant que la crise n'est pas limitée à la France, mais qu'elle se répand sur tous les pays d'Europe et qu'en Bavière notamment elle a été assez violente pour nécessiter récemment une intervention du gouvernement (1). Non, dans ces pays, un nouveau perfectionnement du machinisme saura bientôt suppléer au peu d'adresse purement machinale qui fait défaut. En France, au contraire, c'est le talent artistique, l'âme même de l'ouvrier qui se vend à travers la matière fabriquée. Qu'est-ce donc qui pourrait remplacer ces qualités, si jamais elles venaient à disparaître?

(1) *Nouvelliste de Munich*, 7 février 1908.

CHAPITRE II

LES CAUSES DE LA CRISE

Les causes de cette situation sont nombreuses et diverses. Elles varient à l'infini selon les métiers ; bien plus encore selon l'état d'esprit des personnes que l'on interroge.

C'est ainsi que les groupements professionnels, n'écoulant que leurs opinions, attribuent toute la crise à telle ou telle cause déterminée, dans l'espoir secret de voir appliquer à l'ensemble de l'industrie, un remède qui leur convienne et sans s'occuper en aucune manière des besoins particuliers à chaque espèce. L'enquête de 1902 nous fournit une preuve nouvelle, de cette tendance des intéressés à ne voir qu'une cause et qu'un remède à la contingence des situations. Pour obtenir un résultat précis, il faudrait entreprendre une étude distincte de chacune des professions isolément.

Puisqu'il ne nous est pas possible d'entrer dans ces détails, nous nous contenterons d'énumérer les différents motifs, que l'on a donnés jusqu'à présent de la crise, en ayant soin de faire observer qu'ils n'ont agi ni simulta-

nément, ni d'une façon également efficace. Tel fait qui dans une profession déterminée, a provoqué seul la ruine de l'apprentissage, peut fort bien n'être responsable de rien pour l'ensemble des autres métiers.

Afin de ne pas nous écarter d'une méthode devenue classique en la matière, nous diviserons les causes en trois groupes selon qu'elles peuvent être considérées comme causes économiques, causes morales ou causes légales. Cette distinction du reste ne s'impose nullement. Elle est même parfois assez arbitraire. C'est ainsi qu'une des causes les plus importantes, le mauvais vouloir des parents, selon qu'on le considère comme le fait du besoin ou comme le fait d'un caractère intéressé, se classe dans les causes économiques ou dans les causes morales.

Causes économiques.

Parmi les causes économiques, celle dont il est fait le plus fréquemment mention est assurément le développement du machinisme et la concentration de l'industrie.

Comme nous l'avons vu précédemment, ces deux faits sont liés intimement. L'un est la conséquence immédiate de l'autre. La grande industrie, avant les découvertes mécaniques, était exceptionnelle : on la rencontrait parfois sous l'ancien régime, représentée par quelques manufactures royales : mais c'était toujours là des créations artificielles du souverain. Contraires aux conditions économiques du moment, elles ne se maintenaient que grâce à leur privilège même, quand elles n'étaient pas contraintes de recourir à des subventions du trésor. L'industrie fami-

liale restait encore le mode de production le plus économique. C'est seulement lors de l'adaptation de la machine aux travaux industriels que cette situation fut modifiée. L'ouvrier dut quitter sa demeure, abandonner sa femme et ses enfants, pour venir s'installer auprès d'une machine qui devait travailler à sa place, mais non sans absorber une bonne part du salaire qui lui était jadis dévolu (1). Enrégimenté parmi la troupe des ouvriers d'usines, plié à une discipline quasi-militaire, comment pourra-t-il dorénavant veiller à l'éducation technique de

(1) Cette influence de la machine, sur la situation des ouvriers, a été fortement contestée. Au point de vue spécial du taux des salaires, on a fait observer que ceux-ci s'étaient accrus durant tout le cours du XIX^e siècle, siècle de machinisme pur.

Toute invention mécanique, dit-on, par cela même qu'elle abaisse le prix des objets, doit en étendre la consommation : elle suscite donc la création d'établissements nouveaux qui emploient bien plus d'ouvriers encore.

Cela est vrai, mais seulement pour certaines industries qui produisent des objets de consommation illimitée.

En ce qui concerne les autres, l'extension de la production se heurte bientôt aux bornes de la demande.

Il est bien vrai, qu'en fait, le taux des salaires est au début de ce siècle plus élevé qu'il n'était au début du siècle dernier ; mais cela peut fort bien résulter de causes différentes et tout à fait étrangères au machinisme.

Cela peut notamment provenir d'une simple dépréciation dans la valeur de l'argent. Et dans ce cas la hausse des salaires serait purement fictive : l'ouvrier, avec une dépense supérieure, ne pouvant se procurer qu'un nombre d'objets de consommation moindre que par le passé.

Quoi qu'il en soit et quels qu'aient été les tassements opérés dans la suite, chaque nouvelle machine a provoqué, au moment même de son introduction dans l'industrie, un renvoi plus ou moins important d'ouvriers. Voir Gide, *Principes d'Economie politique*, p. 94.

ses enfants. S'il les appelle à l'usine, seront-ils seulement admis à travailler auprès de lui. Incorporés eux aussi, ils iront, de leur côté, vaquer à une tâche déterminée d'avance sans que personne ne s'occupe de leur instruction. Ce ne sont pas les contremaîtres, harcelés par une surveillance difficile, contraints d'assurer chaque jour un minimum de production et responsables d'un matériel de plus en plus coûteux, qui pourront distraire de leurs travaux le temps voulu pour les instruire. Quant au patron que pourrait-il leur apprendre ? Le plus souvent, dans la grande industrie, il n'a jamais par lui-même exercé le métier, il l'ignore totalement, et ne s'est réservé que l'administration financière générale de l'entreprise.

Nous n'insisterons pas davantage sur cette évolution de l'industrie, dont nous eûmes déjà l'occasion de dire quelques mots. Mais le machinisme n'a pas eu pour unique résultat cette concentration des entreprises et cette modification générale des conditions d'existence de la classe ouvrière (1). La machine, par son fonctionne-

(1) Il y a lieu de noter, à propos de l'influence de la machine sur la concentration de l'industrie et par répercussion sur l'état de l'apprentissage, ce fait curieux du retour tout récent et très rare encore à l'industrie familiale et au travail à domicile provoqué par le perfectionnement même du machinisme et l'adaptation d'une force motrice nouvelle.

L'industrie de la soie va nous en fournir un exemple. Chacun sait quelles dures années viennent de traverser fabricants et chefs d'ateliers lyonnais.

Une certaine conception artistiques, une grande minutie dans l'exécution étaient la caractéristique de la production lyonnaise. Ces qualités entraînaient avec elles un prix de vente relativement élevé. Or avec les moyens de communications modernes, la nouvelle mode de

ment même, par la façon dont à présent elle exécute la tâche, a bouleversé le mode de travail des ouvriers, en réduisant de plus en plus leur rôle. Jadis, l'ouvrier faisait acte de producteur : il créait en s'aidant de ses mains. A présent, il regarde produire la machine et se borne à surveiller sa marche. S'il intervient parfois

Paris est en même temps la nouvelle mode de l'Europe et du monde. Pour être revêtu d'une façon qui lui soit propre, la véritable élégante n'a plus qu'une ressource : varier sans cesse sa façon de s'habiller. Mais c'est là un procédé ruineux : aussi se contente-t-on le plus souvent d'étoffes médiocres, suffisantes pour faire illusion durant le peu de jours que sera portée la toilette qu'elles composent. Dans ces conditions l'atelier familial du canut avec son travail admirable mais lent ne pouvait plus entrer en lutte avec les usines de Zurich, Côme et Crefeld. Les salaires de certains chefs d'ateliers de la Croix-Rousse tombèrent à 1 fr. 60, 1 fr. 25, 0 fr. 90.

Or, cette vitesse dans l'exécution qui faisait défaut au canut lyonnais, vient tout dernièrement de lui être rendue.

Déjà en 1880 l'invention du petit moteur à gaz avait donné des espérances. Mais son adaptation aux métiers ne s'était pas vue entièrement couronnée de succès et l'on avait bientôt été contraint d'y renoncer. Aujourd'hui ce sont des métiers actionnés par la force électrique que la Société pour le développement du tissage dépose dans le logement des canuts, non pour évincer complètement le métier à bras, utile toujours pour les œuvres d'art, mais destiné seulement à travailler concurremment avec ce dernier.

La Compagnie des Forces motrices du Rhône distribue le courant électrique à chaque métier pour le prix forfaitaire de 75 francs par an, mais seulement pendant 10 heures tous les jours : ce qui assure le respect de la loi de 1900. Cette transformation qui paraît rendre la vie aux ateliers de famille lyonnais va sans doute aussi repeupler l'école professionnelle municipale de la place Belfort, qui ne formait plus guère que des employés ou des contremaîtres : l'unique idée des canuts étant d'apprendre à leurs enfants un autre métier que le leur.

De même que les canuts de Lyon, les passementiers de Saint-

d'une façon active, c'est seulement pour l'arrêter, la remettre en mouvement, ou verser de l'huile sur l'un de ses rouages. Comment, dans de semblables conditions, saurait-il encore être question d'apprentissage? Le machinisme a fait disparaître le métier. Ses méfaits du reste, ne s'arrêtent pas là. De plus en plus, il détruit l'homme dans l'ouvrier : celui-ci, réduit à un rôle d'automate, agit d'une façon aussi artificielle que les différents

Etienne font à présent usage de la force motrice électrique transportée en leur domicile. Ici la modification a été plus facile et plus avantageuse encore qu'à Lyon. Il y a lieu de noter en effet, que l'industrie de la soierie subissait à ce moment précis une crise effroyable. De plus la transformation du métier stéphanois loin d'être aussi coûteuse que la transformation du métier lyonnais ne diminuait en rien la qualité de la production et prévenait même certains à-coups inévitables dans le barrage.

En 1893, 73 métiers seulement étaient mus par la force électrique. En 1904, leur nombre dépassait 10.000. Cette modification du reste n'est pas limitée à Saint-Etienne même.

Toute la campagne Stéphanoise est parsemée de métiers familiaux mus par le courant électrique.

Bien d'autres métiers font également usage du courant, notons les guimpiers, tullistes, serruriers, mécaniciens, charcutiers, boulangers, sans oublier les couturières et les lingères qui actionnent ainsi leur machine à coudre.

C'est pourquoi l'on a pu dire à la Compagnie électrique de la Loire qu'il n'existait pas d'industrie à domicile rebelle au petit moteur.

Not us encore comme faisant grand usage de la force électrique à domicile les nombreux ateliers familiaux de coutellerie de Thiers.

Enfin une tentative du même genre a été faite à Paris, rue des Immeubles-industriels, entre le faubourg Saint-Antoine et le boulevard Voltaire. On y a construit une véritable cité ouvrière où la force électrique est distribuée dans chacun des appartements des différentes maisons. Voir *Réforme Sociale*, des 1^{er} et 16 juin 1908. Conférence du comte de Boissieu.

rouages de la machine dont il fait réellement partie intégrante.

« La machine pense pour lui, prend pour lui l'initiative ; c'est un instrument délicat et réglé. Automatiquement, elle pense, façonne, substituant sa force brutale à la pensée harmonieuse et créatrice du producteur. Demandez donc à l'ouvrier tourneur de la maison Clément, à Charleville, qui a cinq tours à surveiller, s'il a le temps d'aimer son travail, de le finir, de penser et de réfléchir ? Il faut produire ! Voilà sa réponse : et il produit n'importe comment (1). »

Dans les industries sur lesquelles il exerce son empire, le machinisme a donc fait plus qu'occasionner une crise de l'apprentissage : il a détruit l'apprentissage, en le rendant parfaitement inutile. D'aucuns ont prétendu que cette situation n'était que momentanée, que le perfectionnement incessant des machines rendrait bientôt très difficile leur mise en mouvement ; qu'il serait dès lors nécessaire de ne mettre auprès d'elles, que des ouvriers très savants et très instruits. Certains ont été jusqu'à affirmer que cette transformation était déjà accomplie et que dès à présent une très grande habileté était indispensable chez l'ouvrier, pour obtenir, dans un temps déterminé, un maximum de rendement avec un minimum d'usure.

C'est ainsi que M. Gide a pu écrire : « Le développement du machinisme ne rend pas inutile l'apprentissage. C'est une grave erreur de croire que la machine réduise l'homme à un rôle mécanique. On le croyait autrefois,

(1) *Le Mouvement Socialiste*, 1908, p. 335, signé Merrheim, ouvrier métallurgiste.

mais aujourd'hui on sait que plus la machine est perfectionnée et plus il faut que soit habile l'ouvrier qui la conduit, que dans la lutte industrielle la victoire appartient au peuple qui a les meilleurs ouvriers et les meilleurs contremaîtres, car c'est celui-là qui, par surcroît, aura les meilleures machines. Aussi dans plusieurs fabriques qui relèvent de la très grande industrie, les patrons se plaignent de ne pas trouver à recruter des ouvriers capables et organisent eux-mêmes l'apprentissage pour y pourvoir. La plupart des grandes maisons que nous avons citées à propos des subventions patronales avaient exposé leurs institutions d'apprentissage. Dans la fabrique Harmel il y a des concours d'apprentis qui ont pour sanction un classement et des primes, et qui portent sur quatre points : la propreté, la rapidité, le graissage, le rattachage (1). »

Néanmoins on est forcé de convenir que jusqu'à présent tout au moins les machines aussi compliquées sont extrêmement rares et que dans la plupart des industries, le mécanicien n'est encore qu'un simple manœuvre.

Nous pensons donc pouvoir affirmer que le machinisme n'a pas, dans les métiers qui font usage de la machine, amené à proprement parler la crise de l'apprentissage et qu'il a provoqué seulement une diminution normale dans le savoir technique des ouvriers. Mais il n'en va pas de même pour le reste de l'industrie. C'est par contre-coup sur les autres professions que son effet a été le plus sensible.

Cette répercussion s'est manifestée de plusieurs manières. C'est tout d'abord l'option donnée aux parents et aux

(1) Charles Gide, *Economie Sociale*, 1907, p. 259.

enfants entre des situations immédiatement rémunérées et des situations payantes. Jusqu'au commencement du XIX^e siècle, en effet, il n'était d'autre état pour l'enfant que l'entrée en apprentissage : à présent il peut choisir. Plutôt que d'acheter les leçons d'un habile artisan, il préférera bien souvent s'engager tout de suite à l'usine et sacrifier son avenir à l'appât irrésistible d'une rétribution modique, mais immédiate. Les parents eux-mêmes l'encouragent dans cette voie. Peut-on leur en faire un grief ?

« Comment s'étonner, dit M. Alfassa, qu'un ouvrier gagnant six ou sept francs par jour et qui se trouve à la tête d'une famille de cinq ou six enfants se déclare incapable de subvenir seul aux besoins de ses aînés jusqu'à seize ou dix-sept ans ; ou qu'une malheureuse giletière restée veuve et n'ayant qu'un salaire infime de deux francs cinquante par jour, lorsqu'elle désire doter son fils d'un métier demande qu'il lui rapporte dix ou quinze sous par jour (1). » Dans d'autres professions encore les salaires sont restés infiniment bas, tandis qu'augmentaient dans des proportions considérables et le coût de l'existence et les habitudes de confort (2). Il n'est pas rare de rencontrer dans la métallurgie où pourtant les salaires sont, d'une façon générale, relativement élevés « des femmes, anciennes ouvrières du textile qui conduisent quatre tours pour 2 fr. 50 par jour. Il en est de même pour les

(1) Alfassa, *La crise de l'apprentissage. Annales des sciences politiques*, 1905, p. 424.

(2) Le coût de la vie qui s'était élevé graduellement pendant le cours du XIX^e siècle tend pourtant à baisser depuis 1880 ; mais les besoins eux ne font que croître de plus en plus.

ouvriers occupés aux autres machines-outils, pour la plupart des ouvriers du textile ou paysans arrachés à la terre : ils se contentent d'un salaire de 4 fr. 50 à 5 fr. 50 par jour (1). »

Cette modicité des salaires de l'industrie moderne est le fruit de causes multiples : mais il est possible là encore de découvrir dans une grande mesure l'action malfaisante de la machine.

C'est elle, qui a fait chasser des manufactures grand nombre d'ouvriers adultes, soit en exécutant à leur place le travail, soit en permettant d'utiliser les forces moindres des femmes et des enfants (2). C'est elle, qui a ainsi créé une légion de chômeurs toujours prêts à s'embaucher à vil prix et qui entrent en concurrence avec les ouvriers de toutes les professions indistinctement, pour diminuer de plus en plus leur salaire.

Il est donc facile de découvrir des cas où le choix entre l'entrée en apprentissage et l'emploi immédiat à l'usine est dicté aux parents non par une absence de scrupules ; mais par une nécessité économique inéluctable. Toujours est-il que les usines regorgent de jeunes ouvriers tandis que l'atelier de l'artisan reste vide. Celui-ci, lorsqu'il lui faut absolument se procurer un apprenti, est obligé non plus seulement de renoncer à se faire payer le prix de l'apprentissage ; mais encore de promettre une légère rétribution. De là à ne plus considérer l'apprenti comme un élève mais comme un auxiliaire, il n'y a qu'un pas

(1) *Le mouvement socialiste*, 1908, p. 336, signé Merrheim.

(2) Ceci a tout au moins, si l'on prend une industrie déterminée, été vrai au moment de l'introduction du machinisme dans cette industrie. Voir d'ailleurs sur l'effet général du machinisme dans l'industrie la note 1, page 103.

à franchir. Aussi l'artisan cherche-t-il bien souvent à s'indemniser de ses dépenses en occupant l'apprenti à tout autre chose qu'à des exercices utiles à son instruction ; lors même qu'il n'embauche pas sous couleur d'apprentissage une véritable main-d'œuvre infantile à prix réduit.

Voici un des effets du machinisme sur l'apprentissage dans l'ensemble de l'industrie. Il en est d'autres encore.

La machine par son fonctionnement même a rendu nécessaires de grandes modifications dans les modes de travail anciens. Ces modifications indispensables, là où fonctionnent des machines, procurent pour des motifs différents une économie appréciable dans l'ensemble des autres professions. C'est pourquoi la petite industrie a suivi sur ce point l'exemple que lui donnait la grande, en développant par exemple la division du travail et le payement aux pièces. Or nous allons voir quelle déplorable influence exercent ces deux modes de travail sur le régime de l'apprentissage.

Comme nous venons de le dire, la machine elle-même donne l'exemple de la division du travail. Ses rouages ne se prêtent en effet qu'à l'exécution d'une très courte série de mouvements. Habile et rapide à transformer la matière : elle ne lui fait néanmoins subir qu'une modification déterminée. Pour obtenir la confection entière d'un objet il fallut donc s'aider d'une multitude de machines diverses et faire passer la matière première de l'une à l'autre (1).

(1) Il reste entendu que la division du travail est née avec la grande manufacture et a précédé le développement du machinisme. (Fabrication des épingles citée par Adam Smith). Avec celui-ci, c'est la machine qui est spécialisée plutôt que les individus ; mais le travail n'en reste pas moins divisé entre ces derniers.

Dans les métiers pour lesquels il n'existait pas encore de machines capables d'effectuer le travail, on tâcha d'assimiler le plus possible l'homme dont on ne pouvait se passer à un mécanisme. On s'efforça donc de lui faire exécuter une série de mouvements de plus en plus courts, afin qu'ils deviennent en même temps de plus en plus rapides et qu'il ne subsiste ainsi aucun battement entre les différentes phases du travail. Tel est le principe de la division du travail.

Quand la spécialisation est le fait de la subdivision des professions elle constitue un mal nécessaire. En facilitant à l'excès la tâche de l'ouvrier, elle détruit en grande partie l'apprentissage ; mais elle en supprime en même temps l'utilité. L'ouvrier ne doit savoir que très peu ; mais ce très peu suffit à lui faire exécuter sa tâche et à lui assurer un gagne-pain dans l'industrie particulière où il s'est engagé.

Il n'en va pas de même lorsqu'elle résulte d'une division outrancière de tâches parcellaires affectées aux différents ouvriers d'une même entreprise. Ceux-ci exécuteront, avec une rapidité surprenante, leur geste d'automates ; mais ils ne sauront rien absolument d'aucun métier. Ils seront à la merci de n'importe quel perfectionnement du machinisme ou de n'importe quel changement dans la mode qui les fera remercier dès que la machine saura imiter leurs mouvements ou que l'objet auxquels ils concourent se composera de pièces différentes ou ne se vendra plus sur le marché.

Mais cette absence de connaissances ne nuira pas à eux seuls. Elle occasionnera parfois une véritable crise dans l'industrie elle-même.

Prenons par exemple le cas de cet apprenti bijoutier,

cité par M. Alfassa (1) qui, pendant trois ans, ne fit que façonner des têtes de boutons. Pourra-t-on jamais l'employer à la confection entière d'une pièce de bijouterie? Chaque fois pourtant qu'il faudra sortir des types conventionnels pour exécuter notamment une pièce de commande, les spécialistes ne pourront servir de rien.

L'artiste capable de concevoir et d'exécuter une composition originale restera toujours nécessaire. Où donc le trouvera-t-on quand la génération des vieux ouvriers à compétence générale aura entièrement disparu ?

Cette spécialisation gagne hélas tous les métiers. Nous venons de la voir fonctionner dans l'atelier. A l'usine elle règne d'une façon plus tyrannique encore.

« Jadis, dans la métallurgie, il fallait savoir un peu forger, être un bon ajusteur et connaître le tour. Aujourd'hui il faut être l'un ou l'autre, et il est non seulement inutile mais impossible d'être l'un et l'autre.

La pièce forgée jadis sur l'enclume est aujourd'hui estampée au pilon qui fait mieux et dix fois, cent fois plus vite que le marteau du forgeron.

L'ajuteur prend aujourd'hui, de la main du raboteur ou du fraiseur (l'ouvrier conduisant la fraiseuse, cette tueuse de bras de l'ouvrier mécanicien) la pièce à peu près terminée, et l'ajuteur, s'il existe toujours comme appellation, est devenu surtout un monteur, un finisseur plus exactement.

Le tourneur, s'est lui aussi subdivisé et l'ouvrier conducteur habituel d'un tour à décolleter ne prend pour ainsi dire jamais la place de l'ouvrier habitué à conduire

(1) Alfassa, *La crise de l'apprentissage*, *Annales des sciences politiques*, 1905, p. 425.

un tour parallèle. Et de plus en plus la division du travail va en s'accroissant. L'ouvrier mécanicien sachant tout faire n'a, encore une fois, plus sa raison d'être et je le répète, il lui serait aujourd'hui à peu près impossible de trouver du travail.

L'ouvrier mécanicien doit être ou forgeron, ou limeur, ou ajusteur, ou monteur, ou tourneur, ou raboteur, ou fraiseur, ou perceur, ou mortaiseur ; mais il n'a pas à être, et ne peut être tout cela à la fois.

Le développement du machinisme, et aussi la division du travail (sur laquelle d'aucuns peuvent pleurer ; mais qui n'en est pas moins un progrès) le veulent ainsi (1). »

Une autre modalité du travail, tout aussi nocive pour l'apprentissage et qui se répand de plus en plus à travers ateliers et usines, consiste dans le paiement aux pièces (2).

C'est là une façon de faire toute nouvelle. Jadis, l'ouvrier était toujours payé à l'heure ou à la journée et travaillait comme on le dit encore dans quelques métiers « en conscience ».

L'ouvrier moderne, disent certaines gens, moins scrupuleux en cela que ses devanciers lorsqu'il est payé à la journée, exécute son labeur le plus doucement qu'il peut et tend sans cesse à ralentir sa production. Bientôt

(1) *Le mouvement socialiste*, 1908, p. 242, signé Paul Delesalle, secrétaire adjoint de la Section des Bourses du Travail.

(2) En 1900, d'après une statistique de l'Office du travail, la proportion des ouvriers payés aux pièces n'était encore que d'un peu plus d'un tiers (34 0/0) mais il y a lieu de remarquer que ce mode de paiement se conçoit surtout pour la petite industrie là où l'ouvrier confectionne de ses mains un certain nombre d'objets par jour, c'est-à-dire dans les métiers où l'apprentissage est le plus nécessaire.

le patron s'est aperçu de cette diminution de productivité de travail : il a paré le coup en décidant qu'à l'avenir ce ne serait plus le temps de travail qu'il paierait, mais le résultat du travail.

Cette réforme, qui paraît juste à première vue, est pourtant, lorsqu'on l'examine de près, sujette à de nombreuses critiques.

Elle provoque le découragement des faibles et des maladroits qui, malgré leur bon vouloir, sont obligés de dépenser parfois une somme de travail double ou triple, sans arriver pour autant à égaler la production des ouvriers plus habiles, ou plus musclés.

De là, une fièvre, une exaspération dans le travail, pour maintenir le taux d'un salaire que chaque moment de repos menace de diminuer.

L'ouvrier, non seulement ne prend plus goût au métier, mais son idéal consiste chaque jour à faire un peu plus mal que la veille, afin de gagner quelques secondes et de produire davantage.

Or, nous savons qu'à présent, sauf dans des cas tout à fait exceptionnels, il ne saurait être question pour le patron d'instruire lui-même son apprenti.

Va-t-il donc le confier à cet ouvrier fiévreux, harcelé par la seule préoccupation d'accumuler pièces sur pièces ?

Celui-ci refusera le plus souvent de se charger de l'apprenti ; et s'il cède parfois devant la contrainte patronale, il ne lui enseignera absolument rien. Le rôle d'éducateur exige en effet beaucoup de patience et de temps. Il est tout d'abord indispensable, avant d'enseigner une opération, d'en faire une description théorique, si sommaire soit-elle. Puis il est nécessaire d'exécuter

lentement, en décomposant chaque mouvement et en le répétant plusieurs fois. Enfin, lorsque le travail est achevé, il faut passer les outils à l'enfant et guider ses mains malhabiles à travers toute la série des difficultés.

L'ouvrier qui se charge d'instruire ainsi un apprenti perd donc bien évidemment la plus grande partie de son temps. Or, dans le travail aux pièces, son temps est à lui. Comment, dans de semblables conditions, s'étonner du cas de cet ouvrier (cité par M. Alfassa et devenu à présent classique) qui, chargé de l'éducation de son propre fils, s'en était désintéressé au point de nécessiter le transfert de l'enfant à l'établi d'un autre ouvrier (1).

Il y avait ici véritable tentative d'exploitation de l'ouvrier. Le patron, spéculant sur ses sentiments de père, espérait le décider à entreprendre à ses dépens, une éducation qui incombait à lui, patron, seul, en sa qualité de chef d'entreprise. Il eut, en tout cas, fallu indemniser le père ou choisir parmi les autres ouvriers quelque travailleur habile, mais dont les ans ont diminué la productivité. Celui-ci eut été trop heureux d'être payé à la journée et se serait sans doute consacré de grand cœur à former un apprenti véritable.

Du reste, sous le régime des corporations, le patron qui instruisait un apprenti gâchait bien, lui aussi, ses matériaux et son temps. Lui aussi était payé aux pièces par sa clientèle. Jamais pourtant il n'eut l'idée de rejeter cette charge sur l'ouvrier. Il est vrai qu'en acceptant une semblable mission, le patron jadis songeait à son

(1) Alfassa. *La crise de l'apprentissage*. *Annales des sciences politiques*, 1903, p. 426.

profit à venir. Il était certain du lendemain. Il savait que l'apprenti qu'il formait resterait ouvrier à ses côtés ; il savait surtout que son commerce prospérerait comme par le passé et que vieux, il pourrait le transmettre à ses hoirs.

Il n'en est plus ainsi à présent : comment demander des vues aussi lointaines à un patron qui lutte au jour le jour, ignorant si la fin de son année lui apportera un excédent ou bien un déficit. Autant que celle de l'ouvrier, sa vie est faite de fièvre et d'exaspération. Il lutte contre la concurrence étrangère, contre l'industrie naissante des pays nouveaux. Il lutte enfin contre des confrères nationaux, qui ont d'autant plus de chance de triompher qu'ils sont moins chargés de scrupules et qu'ils se procurent par tous les moyens, une main-d'œuvre à meilleur compte.

Causes morales.

Les causes économiques de la crise que nous venons rapidement de passer en revue, ne sont ni les seules, ni même les plus importantes. Certes, dans un grand nombre de circonstances, elles expliquent et justifient les agissements des ouvriers et des patrons. Mais si dans certains cas spéciaux, elles vont jusqu'à constituer une nécessité inéluctable, dans l'ensemble, elles ne représentent bien souvent qu'un motif ou qu'un prétexte.

Quelque précaire que soit parfois la situation des ouvriers et celle même des patrons, quelque défavorables que puissent paraître les conditions du travail moderne, la ferme volonté chez les uns et les autres de restaurer

un état de choses ancien, le sacrifice du présent en vue d'assurer l'avenir, sauraient bien vite avoir raison des difficultés actuelles. Malheureusement les tendances d'esprit n'encouragent pas à l'effort. C'est au mauvais vouloir des patrons, des enfants, et des ouvriers adultes que l'apprentissage se heurte à la fois.

Le mauvais vouloir patronal pour dissimulé qu'il soit n'en est pas moins manifeste. Les patrons, sur ce point, moins francs que les ouvriers, déplorent la situation présente et simulent les plus grands efforts pour reconstituer l'apprentissage.

Ils se réunissent pour discuter la situation, fondent ou subventionnent des institutions d'enseignement et vont jusqu'à réclamer l'intervention des pouvoirs publics. Parfois même, ils demandent à l'Etat la création d'une instruction professionnelle obligatoire.

Mais quant à agir d'une façon effective, c'est-à-dire à modifier individuellement les conditions de l'apprentissage dans leurs ateliers ou dans leurs usines ; il n'y faut nullement compter.

C'est que beaucoup de patrons eux aussi, si nous en croyons l'opinion ouvrière, ont perdu leur valeur morale. La haute idée qu'ils se faisaient jadis des devoirs inhérents à leur état, disparaît chaque jour davantage pour faire place à la seule préoccupation de lucre et d'avantages immédiats. Peu leur importe au fond la situation des classes laborieuses, peu leur importe même l'avenir de leur industrie qu'ils sèvent pour le temps futur d'ouvriers instruits et sérieux. Pourvu que soit florissante la situation financière de leur entreprise, ils s'estiment parfaitement satisfaits.

« Peut-on se faire un instant l'illusion de songer, qu'un

seul patron puisse sacrifier la plus maigre partie de ses profits, dans le but d'assurer à l'avenir une main-d'œuvre professionnellement intelligente, pouvant soutenir par sa compétence et son initiative la concurrence étrangère?... Si nous examinons les employeurs qui occupent les enfants à leur sortie de l'école, nous constaterons tout de suite : 1° que la nature de leur fabrication ne leur permet pas d'apprendre aux jeunes ouvriers un métier qualifié, donnant la possibilité à chacun d'eux, après trois ou quatre années d'apprentissage, de sortir avec des connaissances vraiment afférentes à une profession déterminée ; 2° que ces employeurs occupent un nombre d'apprentis vraiment disproportionné au nombre des ouvriers adultes, ce qui les met dans l'impossibilité absolue de confier, par une graduation régulière, des travaux proportionnés à la compétence de chacun d'eux, en tenant compte de leur initiative et de leur âge. Or lorsqu'il est évidemment établi que la nature des travaux d'une part et le nombre élevé des pseudo-apprentis d'autre part, ne permettent aucune formation de professionnels qualifiés, il est donc démontré que le but poursuivi par le patron est l'unique exploitation de jeunes gens, occupés exclusivement à donner une production égale à celle d'un homme, pour un salaire d'autant plus dérisoire que malhonnêtement le patron prétend faire œuvre d'apprentissage !

Il y a là non seulement exploitation... mais une lâche escroquerie au préjudice d'enfants inconscients de l'avenir, auxquels on vole leur temps et leurs forces sans aucune compensation » (1).

(1) *Le mouvement socialiste*, 1908, p. 262, signé Raoul Lenoir, ouvrier mouleur.

Il est intéressant de noter que cette cupidité patronale est fréquente, surtout chez les petits patrons, c'est-à-dire chez ceux précisément qui forment encore des apprentis. « C'est ainsi qu'à Belleville, à Ménilmontant, à Courbevoie, à Neuilly, à Boulogne, à Saint-Denis, centres de production mécanique, se trouvent en grand nombre des ateliers comprenant par exemple quinze personnes dont dix ou douze apprentis (1). »

La cupidité des industriels et leur imprévoyance ne sont pas les seuls motifs qui les empêchent de réformer, chacun dans sa sphère, le régime de l'apprentissage. Les ouvriers, tout au moins, prétendent qu'ils en sont écartés encore par un certain esprit de domination.

Les patrons ne goûtent que médiocrement, paraît-il, l'ouvrier trop habile, trop complet dans ses connaissances, qui peut émettre des prétentions et discuter pied à pied le taux de son salaire : sûr qu'il est de retrouver immédiatement du travail s'il venait jamais à être congédié. Ils lui préfèrent l'ouvrier malhabile, par conséquent plus craintif et plus soumis (2).

Loin d'encourager chez l'apprenti le goût des connaissances générales, ils le prennent par l'intérêt en lui offrant pour une tâche parcellaire, une rémunération immédiate.

« Le goût professionnel est tué dans l'œuf. Jeune, agile, résistant, c'est la lutte âpre, inconsciente pour le gain qui commence prématurément. L'apprenti n'a plus qu'un désir, c'est celui de continuer les mêmes

(1) *Le mouvement socialiste*, 1908, p. 324, signé Lanche, ouvrier mécanicien.

(2) Il est bien entendu que nous ne faisons ici qu'exposer les opinions ouvrières indiquées dans le *Mouvement socialiste*.

travaux pour lesquels il possède dextérité et expérience, et le patron a trop intérêt à utiliser ces désirs, pour être tenté de poursuivre son ascension professionnelle. Plus tard, l'indépendance de ce travailleur sera nulle.

Spécialisé, il deviendra un ouvrier parcellaire, s'adaptant parfaitement à un atelier, rivé à lui, incapable d'utiliser ailleurs ses connaissances trop limitées. Il subira toutes les vexations, tous les caprices, toutes les restrictions, pourvu que sa situation reste légèrement préférable à celle de simple manœuvre, qu'il sera aussitôt sorti de sa place. Le patron abuse de cet enchaînement. Que lui importe la fameuse prospérité de l'industrie française, que lui importe la grandeur rayonnante de la France, puisqu'il a un personnel spécialement formé pour lui, s'adaptant à ses besoins, à ses travaux, à son autorité, et actionnant sans effort d'intelligence, sans effort de pensée, sans probabilité de révolte, le manège de ses profits (1) ! »

Les industriels parlent sans cesse d'éducation professionnelle ; mais ce mot, au dire des ouvriers, n'a pas dans la bouche des patrons le sens qu'on lui prête d'habitude, d'enseignement des détails techniques du métier.

Ce qu'ils entendent par là, c'est bien plutôt une action morale destinée à modifier le caractère de l'apprenti et à le rendre humble et soumis devant leur autorité souveraine.

Aussi, les connaissances professionnelles comptent-elles pour fort peu dans le choix des contremaîtres. Ce

(1) *Le mouvement socialiste*, 1908, p. 263, Raoul Lenoir, ouvrier mouleur.

qu'on leur demande surtout, c'est d'avoir des tendances sociales favorables au patronat, et de professer des doctrines économiques orthodoxes.

Plutôt que d'agir sur les opinions ouvrières par la douceur, la persuasion et le développement de la culture morale, les patrons d'aujourd'hui prétendent obtenir le même résultat par des mesures violentes et autoritaires.

Pour excessive que puisse paraître cette idée que se font les ouvriers de l'état d'esprit patronal, elle n'en est pourtant que trop exacte bien souvent. Certes il serait injuste de généraliser, et l'on trouverait aisément des exemples de patrons nourrissant à l'égard de leurs ouvriers des sentiments tout opposés et pleins de générosité profonde. Mais les tendances du monde patronal envisagé dans son ensemble sont bien celles dont il vient d'être question.

Qu'est-ce donc que le monde patronal ? Ce n'est plus comme jadis une classe sociale relativement privilégiée, se transmettant par voie d'hérédité à la fois les avantages matériels et les responsabilités morales. C'est seulement une réunion accidentelle et momentanée d'individus venus un peu de partout, au hasard de circonstances heureuses.

Autrefois le patron se préoccupait bien davantage de l'idéal professionnel. Il ne limitait pas son effort à des résultats immédiats. Certes il s'inquiétait des bénéfices de chaque jour, mais en tant surtout qu'ils lui permettaient d'améliorer son industrie et de la transmettre à des héritiers naturels capables d'en perpétuer à travers les siècles le bon renom.

Il en va tout différemment de nos jours. Le patron n'a généralement derrière lui aucune tradition, de même

qu'il ne fonde rien pour l'avenir. Son unique préoccupation est donc d'obtenir chaque jour le plus grand profit possible, afin de pouvoir abandonner au plus vite cette entreprise dont il aura bientôt épuisé toutes les forces de rendement.

Mais cette instabilité de la hiérarchie sociale n'est pas spéciale aux patrons. Toutes les classes de la société sont perpétuellement bouleversées par ce remous profond. L'absence de transmission héréditaire, nous venons de la constater chez les patrons dont elle suffit à expliquer l'égoïsme et la dureté, nous allons la retrouver plus fréquente encore chez les ouvriers.

La double enquête de l'Office du travail sur l'ameublement et sur l'imprimerie nous a montré, d'une façon saisissante, combien se font rares dans ces deux professions les ouvriers soucieux de diriger leurs enfants vers le métier qu'ils ont appris jadis et qu'ils exercent encore eux-mêmes. Or nous avons déjà constaté le caractère spécial de ces industries ; ce qui est vrai pour les ouvriers imprimeurs ou ébénistes doit l'être infiniment davantage pour l'ensemble du monde ouvrier. L'hérédité qui, dans les temps passés, constituait un guide naturel dans le choix d'une carrière, semble être devenue, non plus seulement un facteur négligeable, mais bien une raison déterminante au contraire dans un sens opposé. Le respect des traditions s'émousse de plus en plus à mesure que grandit et se développe la personnalité des individus. L'enfant craint de voir son être absorbé dans la personnalité de sa famille. En recherchant une situation distincte de celle de son père il espère affirmer son existence propre et son génie individuel.

L'hérédité n'était pas un guide aveugle. Elle ne se bor-

nait pas à imposer telle ou telle profession : elle donnait encore les moyens de l'exercer d'une façon convenable.

L'apprenti héritait en un mot des facultés professionnelles ataviques de son père et de ses ancêtres. Des recherches scientifiques assez récentes ont mis au jour, au moins en ce qui concerne les races animales la parfaite transmission de qualités acquises et la très rapide adaptation d'une lignée aux nécessités ambiantes (1) Il est curieux de noter, que c'est précisément au moment où l'on est le mieux renseigné sur ces faits qu'on s'écarte le plus de l'observation de la loi si naturelle pourtant de l'hérédité.

L'enfant qui embrasse une profession n'y est le plus souvent préparé de nos jours par aucune adaptation atavique. Son choix ne sera même que rarement guidé par ses goûts du moment. L'exemple d'un camarade, la proximité d'une usine, un taux de salaire légèrement supérieur seront généralement les motifs qui pèseront le plus sur sa décision. Sa vocation sera essentiellement artificielle. Il est inutile de chercher ailleurs les causes de cette instabilité des apprentis dont les patrons se plaignent si amèrement (2). Puisqu'ils ne sont déterminés que par le hasard ou par la situation économique du moment, un hasard contraire, une modification économique minime les feront émigrer vers une profession nouvelle.

(1) La merveilleuse transmission des qualités acquises a permis de créer en moins d'un siècle le cheval de pur sang qui représente une variété nettement distincte et possédant au plus haut degré certaines qualités indispensables pour réaliser le but auquel elle est destinée.

(2) Voir *La réforme sociale*, 1908, p. 280 et 289, article de M. Alfassa.

Ils ont autant, ou, plus exactement, aussi peu de goût pour un métier que pour un autre.

Du reste, d'une façon générale, les enfants et les parents ne professent plus aucune sympathie pour les métiers manuels et leur préfèrent de beaucoup les fonctions et les emplois.

M. Dubief dénonce d'une part « le désir vaniteux des parents de toutes conditions, même les plus humbles, de voir leurs enfants occuper des situations autrefois réservées aux fils de la bourgeoisie qu'ils considèrent d'un niveau social plus élevé, et de l'autre l'horreur des jeunes gens pour le travail manuel dont ils entendent autour d'eux contester la noblesse (1). »

Faut-il attribuer cette fâcheuse tendance à un défaut spontané de l'esprit ou du caractère de la société moderne ? Le jeu des institutions n'en serait-il pas responsable au moins en grande partie ?

Nous nous garderions de faire ici le procès de l'Instruction. Réduite à ses éléments, elle constitue non seulement un bien pour celui qui la reçoit, mais une nécessité indispensable. Plus étendue elle lui procure souvent de grandes jouissances ; et nous nous plaisons à reconnaître, qu'au moins en ce qui concerne les esprits d'élite une éducation véritablement complète nourrit souvent son homme parfois même à défaut d'aliments plus substantiels (2).

Nous savons cela ; nous savons aussi que chacun a le droit d'accéder aux connaissances scientifiques et d'avoir pour ainsi dire la porte ouverte sur les choses de l'esprit ;

(1) *Le Siècle*, 11 février 1908.

(2) Voir *Journal Officiel*, numéro du 14 février 1902. Débats parlementaires Chambre des Députés, p. 633 et suivantes.

et nous sommes persuadés qu'afin d'assurer à tous l'exercice de ce droit, l'État tendra sans cesse à développer l'enseignement dans toutes ses branches et tâchera de plus en plus d'en augmenter la gratuité.

Qu'il nous soit pourtant permis de faire observer, que l'extension indéfinie de l'instruction produit sur le point très spécial que nous étudions de déplorables effets.

On se plaint d'une crise de l'apprentissage et du peu de goût que manifestent les enfants pour le travail manuel.

Est-ce un stage à l'école de six années, est-ce le fait de rester pendant cette période six heures par jour immobiles, assis devant un pupitre, qui leur donnera l'entraînement musculaire suffisant pour supporter les fatigues parfois très pénibles du travail industriel ? Certes la transition sera rude !

On nous objectera sans doute la récente création d'une foule de Sociétés sportives ; on nous parlera d'exercices physiques, organisés à l'intérieur même de l'école. Nous ne nions pas les louables efforts tentés ces dernières années dans ce sens. Mais en admettant même que ces institutions aient toujours atteint le but poursuivi et qu'elles aient, dans une mesure appréciable contribué au développement physique des enfants, elles n'ont pu évidemment modifier en si peu de temps leur état d'esprit, ni leur façon d'envisager l'existence. Quoi qu'on puisse faire sur ce point, l'atmosphère de l'école sera toujours une atmosphère incapable de donner, par elle-même, le goût du travail manuel.

Certes, nous ne prétendons pas que tous les fonctionnaires de l'enseignement soient animés du même esprit que ce professeur qui, « après avoir célébré (dans un discours) les fonctions publiques comme l'objet naturel

de l'ambition de tous, eut la bonté d'ajouter qu'il ne fallait pas que ceux qui étaient destinés à occuper un jour ces fonctions, méprisassent ceux de leurs camarades qui se dirigeaient vers le commerce ou l'industrie (1). » Non ; nous savons que beaucoup de maîtres, mieux avertis des besoins sociaux, prêchent à leurs élèves une doctrine toute opposée ; nous avons en outre pu constater dans les ouvrages classiques, une tendance à glorifier, souvent d'une façon extrême, le travail de l'ouvrier.

Mais ce qu'il faut devant des enfants, c'est prêcher d'exemple ; or, malgré tous les efforts qu'ils pourront tenter sur ce point, les instituteurs n'apparaîtront jamais aux yeux de leurs élèves que comme des travailleurs de la pensée.

Du reste, il ne faudrait pas croire que la période scolaire prenne fin d'une façon uniforme pour toute l'enfance ouvrière, vers l'âge de onze ou douze ans. De plus en plus, on s'efforce de retenir à l'école les enfants après qu'ils ont dépassé cet âge. L'État enfin, par les bourses qu'il décerne, et dont le nombre ne fera sans doute qu'augmenter, donne aux plus méritants les moyens de franchir le premier cycle d'enseignement, pour prendre leur part de l'instruction professée dans les collèges et les facultés.

Certes, le nombre de ces bourses, pour développé qu'il puisse paraître au point de vue budgétaire, n'en est pas moins fort restreint, si on l'oppose à l'ensemble de la population ouvrière. Aussi serait-il téméraire d'affirmer que la seule défection numérique des boursiers

(1) Aynard. *Journal Officiel*, numéro du 14 février 1902. Débats parlementaires Chambre des Députés, p. 633 et suivantes.

ait pu produire un effet sensible sur les conditions de la main-d'œuvre dans l'industrie. Mais il ne faut pas oublier les tendances, les désirs, que suscite l'octroi de ces bourses chez ceux même qui n'ont aucune chance de les obtenir jamais.

De même, il faut se souvenir que les boursiers constituent précisément une élite, qu'ils représentent les enfants les mieux doués, les plus intelligents, bien souvent aussi ceux dont la famille jouit d'une aisance relative : toutes conditions qui eussent sans doute assuré leur succès, s'ils avaient persévéré dans les métiers manuels.

C'est ainsi qu'on écrème en quelque sorte l'enfance ouvrière au profit de carrières libérales, bien trop encombrées déjà. Aussi est-il permis de se demander si la bourse ne constitue pas, pour le boursier lui-même, un présent parfois onéreux.

M. Modeste Leroy, dans ses intéressantes études sur l'éducation nouvelle, s'est placé plusieurs fois à ce point de vue. « La plupart des boursiers, dit-il, parviennent à être expéditionnaires ou rédacteurs dans un bureau quelconque, à 12, 15, 1.800 ou 2.000 francs vers leurs vingt-cinq ans, pour finir après une trentaine d'années de services, par gagner quelques-uns, fort rares, 4 à 5.000 francs. Et je ne parle pas des boursiers qui, ne pouvant achever leurs études ou s'écartant du sillon tracé, font des aigris, des dévoyés, des ratés de lettres, voués d'avance à ce bas journalisme qui déshonore notre époque et tue la vraie presse, voués d'avance aussi au communisme révolutionnaire, à qui nous fournissons presque une excuse quand ils jurent la ruine d'une société dont il leur est quelquefois bien difficile d'être, à cause de l'instruction sans issue et sans application

que nous leur avons donnée (1). »... « J'ai voulu savoir, dit plus loin ce député, ce que devenaient tous ces boursiers, tous ces véritables fils du peuple qui, suivant l'expression même de M. Rouvier, devaient être ainsi « mieux armés pour la vie ». Sur 100 titulaires compris dans les arrêtés insérés au *Journal Officiel* le 8 août 1893, j'ai pu trouver (huit ans après), la trace de 74 d'entre eux ainsi répartis :

Répétiteurs : 23 dont 13 de lycée et 10 de collège ;

Professeurs : 20 dont 13 de lycée et 7 de collège ;

Préparateurs de Faculté : 2 ;

Professeurs libres : 3 ;

Médecins : 2 ;

Avocats : 2 ;

Lieutenants : 2 ;

Journalistes : 2 ;

Employés des contributions : 3 ;

Rédacteurs à la préfecture de la Seine : 1 ;

Employés de chemins de fer : 2 ;

Chef de la Comptabilité de l'Institut Pasteur de Lille : 1.

Un autre donne des leçons particulières « C'est sa seule profession » me dit le maire de sa commune. Trois ont disparu sans adresse sociale. Quatre autres profitent de mon enquête pour me faire savoir que, nouveaux Jérôme Paturot, ils sont à la recherche d'une position sociale ; un est gravement malade depuis plusieurs années et, par suite de surmenage, un autre, aliéné, est actuellement à Charenton. Quant au dernier (et celui-là peut-être a trouvé la fortune) il est secrétaire de député...

(1) Modeste Leroy. *Vers l'éducation nouvelle*, p. 11.

Pour ceux dont il m'a été tout à fait impossible de trouver la trace, ce n'est pas porter un jugement téméraire que de supposer qu'ils n'ont pas à se vanter de leur situation. » (1). Tels seraient, sans qu'on puisse d'ailleurs contester l'utilité parfois très grande de ces sacrifices, les résultats pour la généralité des boursiers.

Quoi qu'il en soit, en ce qui concerne la question spéciale de la crise de l'apprentissage, nous ne saurions trop répéter que la généreuse prodigalité des bourses produit les plus fâcheux effets, en écartant de l'industrie l'élite de l'enfance ouvrière.

Il est un autre motif encore responsable en grande partie de cette préférence des enfants du peuple pour les fonctions et les emplois. Jusqu'à ces derniers temps, en effet, les fonctions publiques jouissaient, à l'exclusion des autres métiers, du privilège de la retraite. Un projet de loi récent vient mettre un terme à cette situation injuste. Nous n'insisterons donc pas sur ce point, en nous contentant de faire observer qu'on trouvera sans doute dans l'heureuse influence des retraites ouvrières sur la situation de l'industrie, une compensation aux très réelles difficultés financières que ne manquera pas de susciter leur application (2).

Voici d'une façon générale le défavorable état d'esprit des parents et des enfants en face du problème de l'apprentissage.

De leur côté les ouvriers adultes ne facilitent guère la restauration de cette institution et manifestent parfois

(1) Modeste Leroy. *Vers l'éducation nouvelle*, p. 149 et suivantes.

(2) Le taux des retraites proposé restera bien au dessous cependant du taux des retraites administratives.

vis-à-vis des apprentis des dispositions hostiles. Ce mauvais vouloir des ouvriers ne nous surprend pas. Il est pour ainsi dire traditionnel : à l'état latent durant tout le règne des corporations, nous l'avons vu au seizième siècle, se manifester d'une façon violente et occasionner des rixes sanglantes contre les apprentis devenus trop nombreux dans certains métiers et notamment dans l'imprimerie.

L'ouvrier a toujours redouté et redoute encore à présent la concurrence de l'apprenti : il craint « que le jeune homme devenu plus habile, au point de vue technique, ne lui soit préféré à cause du salaire plus faible qu'il voudra bien accepter ou qu'il devra accepter en raison de son insuffisance » (1).

Cela est vrai surtout dans les industries où le machinisme extrême simplifie assez le travail manuel pour que l'apprenti remplace tout de suite un ouvrier. Certains grands syndicats ont réclamé récemment une réduction de 10 0/0 sur le nombre des apprentis. C'est ce qui a eu lieu notamment dans le « montage des boîtes de montres » à Besançon ; et à Paris chez les chapeliers en soie (2).

Cette tendance à limiter sans cesse le nombre des apprentis et à retarder le plus possible leur entière compréhension du métier, doit-on l'imputer au seul égoïsme des ouvriers ? Nous ne le croyons pas. Certes ce sentiment existe parfois ; mais bien souvent aussi ce sont les nécessités économiques qui commandent ces mesures restrictives.

(1) Keufer. *Session du Conseil supérieur du travail, novembre 1902*, (document publié en 1903).

(2) Voir *Petit Journal*, 13 février 1908.

Lorsque la fédération du livre par exemple limite le nombre des apprentis à un par cinq ouvriers, elle travaille, nous dit M. Gide, dans l'intérêt même de l'ensemble de la profession.

« Non seulement c'est un droit mais c'est un devoir strict, pour les syndicats, de veiller à ce que le métier ne soit pas encombré par des candidats qui y mourraient de faim, et feraient mourir de faim ceux qui y sont déjà. Ce n'est pas seulement l'intérêt des ouvriers en place, quoique celui ci déjà soit très légitime, qui est en jeu ; c'est l'intérêt des générations nouvelles qu'on ne doit pas laisser s'engager dans une voie sans issue : c'est l'intérêt du métier lui-même qui serait gâché, et par conséquent l'intérêt du public... » (1).

De même dans les métiers de « mégisserie, tannerie, teinture ou dîlage et palissonnage des peaux, c'est avec une surveillance des plus actives que les ouvriers de ces spécialités limitent le nombre des apprentis. Et pourtant, quoiqu'il s'utilise beaucoup plus de peaux qu'autrefois, grâce au machinisme et surtout aux procédés chimiques nouveaux, le nombre des chômeurs s'est accru dans des proportions désastreuses : 73 0/0 à Granchet, Millau, Issoudun, l'année dernière ; et pour ceux qui travaillent la journée s'est trouvée réduite du quart ou de la moitié » (2).

Dans les différents cas que nous venons d'examiner le mal est actuellement sans remède. Ce n'est pas au mauvais vouloir des ouvriers qu'il faut s'en prendre mais aux conditions économiques du moment.

(1) Gide. *Economie sociale*, p. 91.

(2) *Le mouvement socialiste*, 1908, p. 249, signé Dret, ouvrier cor donnier.

Mais, lors même que le recrutement de la profession s'exerce d'une façon normale et que le nombre des apprentis est dans un rapport convenable avec celui des ouvriers adultes, il est bien difficile d'assurer le concours sérieux de ces derniers en vue d'un apprentissage vraiment effectif.

C'est ce que nous indique M. Keufer. « Il y a, dit-il, dans notre métier ce qu'on appelle les « conducteurs », ce sont ceux qui impriment ; à ce travail, souvent difficile, concourent deux autres catégories d'ouvriers, les margeurs et les receveurs. Les conducteurs sont généralement recrutés parmi les margeurs et les receveurs. L'exemple typique, que je veux donner ici, peut s'observer dans bien d'autres professions, dans la mécanique, le tissage, dans les industries du bois, partout où il y a des enfants qui collaborent à l'exécution d'un travail, mais d'une manière secondaire, tout en étant nécessaires à l'exécution de ce travail. Les margeurs et les receveurs sont les auxiliaires du conducteur ; il est extrêmement difficile de régler les conditions d'apprentissage du margeur et du receveur, pour en faire des conducteurs, car on ne peut, à chaque instant de la journée, faire quitter son travail au margeur pour faire la besogne du conducteur : le receveur, non plus, ne peut être soustrait à sa fonction auxiliaire pour lui enseigner le métier de conducteur. En outre ceux qui exercent ces deux professions secondaires trouvent une constante opposition de la part du conducteur, qui barre la route à ses sous-ordres, qui ne peuvent que très difficilement devenir conducteurs, et cela d'autant moins que les emplois de conducteurs sont considérablement plus rares que ceux de margeurs ou de receveurs. Et cependant c'est dans ces deux professions

secondaires que se recrutent les conducteurs, car en France, il y a peu d'ouvriers qui aient consacré deux ou trois années à un apprentissage spécial du métier de conducteur » (1). Voilà les difficultés pratiques auxquelles on se heurte à chaque pas lorsqu'on s'occupe du recrutement et de l'éducation des jeunes ouvriers en vue d'un apprentissage profitable.

Causes Légales.

Aux causes économiques et aux causes morales de la crise que nous venons d'examiner, quelques personnes ont prétendu qu'il convenait encore d'ajouter l'effet de certaines dispositions législatives.

On a cité notamment d'une façon générale, toutes les lois limitant la durée du travail pour les enfants mineurs et aussi la loi de 1898 sur les accidents du travail.

Il n'est pas douteux, en effet, que toute loi protectrice de l'enfance déprécie d'une façon plus ou moins sensible le travail de l'enfant, par cela même qu'elle restreint son pouvoir de production.

Déjà, la loi de 1841 et celle de 1874, tendirent à faire diminuer le nombre des enfants employés dans l'industrie, en limitant leur travail l'une à huit heures par jour, de huit à douze ans, et à douze heures de douze à seize, l'autre à six heures par jour de dix à douze ans et à douze heures par la suite.

Mais il est juste de faire observer que la loi de 1841

(1) Keufer, *Session du Conseil supérieur du travail de 1902*, p. 42, (publié en 1903).

tout au moins, ne fut guère appliquée. Cette loi prévoyait une série de règlements, destinés à la rendre elle-même plus efficace et que le gouvernement devait publier dans la suite.

Or, en 1847, c'est-à-dire six ans après, le baron Dupin constate que rien n'a encore paru sur ce point et que les industriels s'entendent pour ne pas appliquer la loi. Du reste, on avait omis, pour des raisons budgétaires sans doute, de créer un rouage indispensable pourtant : l'Inspection du travail.

La loi du 2 novembre 1892 produisit sans doute des effets plus sensibles. Tout d'abord, elle développait l'inspection du travail déjà organisée par la loi de 1874 ; mais elle soumettait seulement à son contrôle les établissements occupant des enfants : ce qui constituait pour les autres une véritable prime de tranquillité.

En outre, elle limitait la journée de travail des enfants à dix heures, de douze à seize ans, à onze heures, de seize à dix-huit et pour toutes les femmes indistinctement à onze heures.

La chambre avait admis cette distinction entre les trois catégories de personnes que nous venons de voir et auxquelles il convient d'ajouter encore les adultes, soumis au décret de 1848 et travaillant par conséquent douze heures, afin d'obtenir l'adhésion du Sénat. Elle eût bien évidemment préféré une limitation uniforme à dix heures pour tout le monde ; mais elle s'était accommodée de ce compromis en espérant que partout où l'homme travaille avec l'enfant, la durée effective de son travail se trouverait en fait réduite à dix heures.

C'était là, en effet, un des partis auxquels les industriels pouvaient s'arrêter. Mais il leur en restait encore

deux autres. Ils pouvaient ou bien licencier tous les protégés, ou bien organiser un système de relais. C'est à cette dernière solution qu'ils s'en tinrent.

L'administration trouva le système des relais tellement défavorable et tellement exclusif de tout contrôle qu'elle admit en 1893 un *modus vivendi* transactionnel : certains industriels furent momentanément autorisés à faire travailler tout leur personnel indistinctement pendant onze heures.

Néanmoins, il n'est pas douteux que la loi de 1892 ait produit des effets restrictifs sur l'emploi des enfants et d'une façon générale sur l'état de l'apprentissage. Nous en trouvons la preuve dans les paroles mêmes de M. Maxime Lecomte, rapporteur au Sénat de la loi de 1900, qui, pour obtenir le vote de cette loi, tirait argument des fâcheux effets de la loi de 1892 à l'égard de l'apprentissage et de la nécessité de mettre un terme à cette situation, en adoptant des dispositions législatives nouvelles. Malheureusement, sur ce point spécial le remède fut pire que le mal, ou tout au moins aussi mauvais,

La loi de 1900 distingue entre :

1° Enfants, adolescents et femmes, dont le travail a été réglementé par la loi de 1892 ;

2° Hommes adultes, employés dans les mêmes locaux que le personnel protégé par la loi de 1892 ;

3° Hommes adultes, employés au service des usines et des manufactures visées par la loi de 1848 et dans les locaux où ne travaille aucune personne protégée par la loi de 1892.

Pour les deux premiers groupes de personnes, la journée de travail se trouve réduite à dix heures.

Pour le troisième, au contraire, qui reste soumis aux dispositions du décret du 9 septembre 1848, elle peut atteindre douze heures.

L'assimilation des adultes aux enfants, lorsqu'ils travaillent dans un même local, ne pouvait manquer de susciter une grande levée de boucliers. Malgré l'interprétation restrictive du mot : même local, à laquelle s'arrêta la Cour de cassation, il n'était pas douteux que cette disposition dût amener une grande perturbation dans la marche des industries. La Cour, en effet, s'écartant d'une façon radicale de l'opinion émise à la Chambre, par MM. Dubief et Millerand, donne à même local, le sens strict de même atelier. C'est par application de ce principe, que la Cour de Dijon, dans un arrêt du 12 février 1902, a pu décider qu'il y avait locaux différents lorsque les ateliers où travaillaient les ouvriers de catégories différentes, étaient séparés par une porte coutumièrement fermée. Néanmoins les patrons se sont trouvés extrêmement gênés, aussi leurs protestations ne se sont pas fait attendre.

Mais quels ont été les effets spéciaux de la loi de 1900 sur la crise de l'apprentissage. Si nous en croyons les patrons, l'origine de tout le mal remonte à la promulgation de cette loi; et pour remettre les choses en ordre, il suffirait purement et simplement de l'abroger.

Déjà en 1902, à la session du Conseil supérieur du travail, MM. de Montgolfier et Charles Roux, présentèrent la déclaration suivante :

« Les soussignés, tout en s'associant aux efforts du Conseil supérieur du travail pour améliorer l'instruction des apprentis et donner plus de garanties à l'apprentis-

sage en le mettant en rapport avec l'organisation actuelle de l'industrie, déclarent, que si l'on veut maintenir l'apprentissage lui-même, il est nécessaire de réviser sans délai la loi du 30 mars 1900 ; cette loi interdit en effet tout travail dépassant dix heures dans les ateliers où sont employés des mineurs âgés de moins de 18 ans.

Tant que le Parlement n'aura pas apporté des modifications à cette loi, dans un sens plus libéral et plus pratique, l'apprentissage sera tari dans sa source et toutes les propositions du Conseil sur un sujet aussi grave et aussi important, seront d'avance frappées d'inanité (1). »

Plus récemment, dans une adresse au journal « Le Matin », parue le 11 février 1908, les présidents des Chambres syndicales de patrons expriment leur opinion d'une façon plus manifeste encore :

«.... Faut-il continuer à perdre, disent-ils, dans le vagabondage de la rue, des générations d'enfants qui peuvent être immédiatement ramenés, au moins pour la plupart, à l'atelier? Le remède est à notre portée. Il faut que le parlement retouche sans délai une loi promulguée après une enquête insuffisante et formulée dans des termes si absolus, qu'au lieu de protéger l'enfance, comme elle y prétendait, elle l'a écartée de tous les ateliers.

Il s'agit de la loi du 30 mars 1900, qui ne permet pas aux ouvriers adultes de prolonger leur travail au delà de 10 heures par jour dans les ateliers où sont employés des femmes et des enfants. Le législateur voulait corriger des abus qui se sont produits dans certains tissages et fila-

(1) *Conseil supérieur du travail, session 1902*, (document publié en 1903) p 53 et suivantes.

tures. On a étendu la coercition à toutes les industries, à tous les commerces et, du coup, le remède nous a empoisonnés.

En effet, cette loi n'a pas tenu compte des conditions de vie, variées comme les industries et les commerces eux-mêmes, qui, tout autant que les saisons de l'année, échappent à la volonté de l'homme. L'agriculteur n'est pas placé seul dans la nécessité de se reposer l'hiver et d'ajouter indéfiniment des heures de travail aux heures de travail pendant les mois de récolte. L'industrie du bâtiment est réglée de la même façon par les conditions de la température. De même la multitude des commerces et des industries qui ne sont pas libres de répartir à leur gré la presse ou le chômage. Placés en face d'une loi qui leur interdisait (quelle que fût l'affluence momentanée des commandes) de travailler plus de dix heures par jour, dans des locaux où étaient employés à côté d'eux des enfants mineurs, les ouvriers adultes se sont dit :

Notre premier devoir est de subsister nous et nos familles. Nous voulons rester libres de travailler le nombre d'heures qu'il nous plaît, d'accord avec nos patrons, quand la loi de l'offre nous donne une occasion passagère d'augmenter nos gains.

Et ils ont été d'accord avec les patrons pour fermer les portes des ateliers devant les enfants mineurs.

Telle est la mesure qui a répondu à une loi trop absolue, Et comment reprocher au monde du travail de s'être défendu avec les seules armes qui étaient à sa disposition ? Voici, par exemple, une industrie comme la carrosserie, qui réunit nécessairement sous le même toit quatre ateliers distincts, des forgerons, des menuisiers, des peintres, des selliers. En vertu du fait que les quatre ateliers

sont réunis dans un même local, si un seul de ces ateliers emploie un seul enfant mineur, les trois autres corps d'état sont obligés de renoncer à poursuivre aucun travail supplémentaire, en aucune saison de l'année, au delà de dix heures par jour.

La loi du 30 mars 1900 est condamnée par ses résultats. Si elle était corrigée, des milliers d'enfants rentreraient dans les ateliers. L'inspection du travail peut s'opposer à ce que l'apprenti ait à l'atelier plus de dix heures de présence par jour, sans empêcher le compagnon, l'ouvrier adulte, l'homme fait de travailler librement selon ses moyens, ses forces, l'occasion et un contrat librement consenti.

M. le Ministre du commerce a touché ces faits du doigt. Il a pu juger lui-même du tort irréparable qu'une loi mal étudiée a causé, non seulement à l'industrie et au commerce ; mais à la vie morale de la nation.

Nous exprimons ici à M. Cruppi l'espoir qu'il sera, auprès du gouvernement et du parlement, l'avocat du monde du travail. Dans l'intérêt de la jeunesse ouvrière il demandera que l'on modifie cette loi de mars 1900, qui a fini de désorganiser l'apprentissage et qui a jeté l'enfant du peuple à la rue (1). »

(1) *Le Matin*, numéro du 11 février 1908.

Adresse signée par les présidents des Chambres syndicales suivants :

Président des groupes et industries du bâtiment ; président des groupes de la bijouterie, de la joaillerie et de l'orfèvrerie de Paris ; président honoraire de la réunion des fabricants de bronze et des industries qui s'y rattachent ; président de la Chambre syndicale de la carrosserie ; président de la Chambre syndicale de l'horlogerie et des industries qui s'y rattachent ; président de la Chambre syndicale des fabricants de papiers peints ; vice-président de la Chambre syndi

Les deux citations que nous venons de faire suffisent à donner une idée des sentiments hostiles que nourrissent les patrons à l'égard de la loi de 1900. Mais, afin de se couvrir devant l'opinion et de ne pas encourir le reproche de plaider la cause de leurs intérêts personnels, il fallait que les syndicats patronaux obtinssent des associations ouvrières, la ratification de leur jugement. Cette satisfaction ne leur fut pas refusée. Le 15 février 1908, en effet, paraissait dans le *Matin*, une approbation de l'Adresse des Patrons, présentée par la réunion de cinquante-neuf syndicats ouvriers connue sous le nom de Parti du Travail et ainsi conçue :

« Nous avons lu dans le *Matin* l'adresse au ministre dans laquelle Messieurs les présidents des Chambres syndicales disent que la loi du 30 mars 1900 a porté à l'apprentissage son coup de grâce.

Dans cette enquête si opportune, le *Matin*, nous le savons, veut seulement exposer les idées ; il n'a pas de parti pris personnel. Persuadés que nous sommes qu'au bout d'une enquête de ce genre, la vérité s'imposera d'elle-même, nous déclarons ici que sur ce point particulier (les déplorables effets de la loi de 1900), le Parti du Travail est d'accord avec Messieurs les présidents des Chambres syndicales. Nous ne faisons qu'une réserve : la loi de 1900, n'est pas la cause unique de la faillite de l'apprentissage. Au cours de votre enquête nous vous donnerons les raisons qui justifient notre opinion. Il y a sûre-

cale de l'emballage ; président et vice-président du Conseil d'administration de l'école d'horlogerie de Paris ; président du Conseil d'administration de l'école professionnelle de carrosserie.

ment de l'utilité à ce qu'un débat qui intéresse la France entière ait pour juge l'opinion publique (1) ».

Mais les sentiments professés par ces cinquante-neuf syndicats sont-ils partagés par l'ensemble de la population ouvrière ? Non pas. Des groupements importants s'élèvent, au contraire, avec une très grande violence contre cette campagne et réclament le maintien absolu de la loi de 1900. L'organe de la Confédération générale du Travail prend même le soin de nous éclairer sur l'importance véritable de « ce soi-disant Parti du Travail qui, selon Hugues Le Roux, rayonne avec cinquante-neuf syndicats..., sur toute la France. Il existe surtout dans l'imagination fertile de quelques individus. S'il a un organe qui reproduit les ordres du jour, les décisions les plus saillantes découpées dans les organes des Bourses du Travail adhérentes à la Confédération général du Travail, il n'a pas d'adhérents ! A part les subventions patronales, quelquefois aussi celle du ministère du Commerce, il serait bien en peine de montrer ses cotisants » (2).

En tout cas, il est absolument certain que nombreux

(1) *Le Matin*, du 15 février 1908.

Au nom des syndicats indépendants de Lyon, de Grenoble, de Marseille, de Bordeaux, de Carmaux (1.000 mineurs adhérents), d'Evreux, de Villefranche-sur-Saône, de Saint-Brieuc, de Boulogne, etc. A Paris le parti du travail unit les ouvriers du bâtiment (à l'exception des charpentiers), les ouvriers bijoutiers de fantaisie, les voyageurs de commerce, les employés de commerce, les manœuvres industriels, la fédération indépendante du théâtre, le syndicat indépendant des coiffeurs de Paris, etc.

(2) *Le mouvement socialiste*, 1908, p. 229, signé A. Merrheim ouvrier métallurgiste, secrétaire de l'Union Fédérale de la Métallurgie.

sont les ouvriers qui refusent de découvrir aucun rapport entre la crise de l'apprentissage et la loi de 1900.

Comment cette loi, nous disent-ils, aurait-elle pu contraindre des patrons vraiment désireux de conserver des apprentis à les renvoyer ? Puisque, « toujours bien intentionné envers le capital, le législateur leur indiquait le moyen de conserver les apprentis et d'éviter également les exigences de la loi. Ce fut le système des cloisons qui indiqua à l'avidité patronale le moyen de parquer les apprentis loin des ouvriers, à l'abri de leurs conseils et de leur contagieuse expérience, au nom d'une loi de protection et de progrès » (1).

Pour eux, tout le bruit mené ces temps derniers autour de la crise de l'apprentissage ne représente qu'une campagne intéressée contre la réduction des heures de travail. « Qu'on ne vienne donc pas nous dire, que ce qui a tué l'apprentissage, c'est la loi du 30 mars 1900. Les démonstrations d'aujourd'hui, soi-disant pour sauver, pour rénover l'apprentissage, ne tromperont pas la classe ouvrière, encore moins ses militants. Ce n'est en réalité, comme je le disais au début, que la continuation de la protestation, une opposition déguisée à la journée de dix heures commencée en 1900.

Cette campagne méthodique est d'autant plus acharnée que, sous l'effort de propagande des organisations syndicales, la diminution de la durée de travail apparaît une telle nécessité, qu'un projet de loi est déposé tendant à réduire à dix heures pour tous les travailleurs indistinctement la journée de travail » (2).

(1) *Le mouvement socialiste*, 1908, p. 261, signé Raoul Lenoir, ouvrier mouleur, secrétaire de la Fédération des mouleurs en métaux.

(2) *Le mouvement socialiste*, 1908, p. 333, signé A. Merrheim.

Entre ces deux opinions diamétralement opposées, n'y aurait-il pas moyen de trouver un juste milieu. Certes nous reconnaissons que bien souvent les patrons ont joué de la crise de l'apprentissage, qu'ils en ont exagéré l'importance et qu'ils ont découvert, entre elle et la loi de 1900, des relations inexistantes dans le but, peut-être même inconscient, d'arrêter les progrès de la législation ouvrière. Nous savons fort bien que cette loi n'est pas la cause efficiente de la crise qui pèse sur l'industrie. Déjà en 1840, Villermé jetait un cri d'alarme et dénonçait la déplorable condition des apprentis.

En 1851, la question était encore à l'ordre du jour, puisqu'on fit une loi pour organiser l'apprentissage et sauvegarder les intérêts des deux parties contractantes. Enfin, en 1860, l'enquête de la Chambre de commerce de Paris, nous apprend que l'instruction professionnelle des ouvriers décroissait alors de plus en plus. Ces faits, choisis parmi une infinité d'autres, suffisent à prouver que la crise de l'apprentissage est bien antérieure à la loi de 1900 ; et qu'on peut en découvrir des traces plus d'un demi-siècle avant la promulgation de cette loi. Cela suffit à prouver qu'elle n'en est pas la conséquence. C'est pourquoi le remède presque unique proposé par les patrons et qui consiste dans l'abrogation pure et simple de la loi, ne saurait être à lui seul véritablement efficace. Les causes les plus importantes de la situation présente, que nous avons passées en revue, continueraient en effet à exercer leur empire.

Nous venons de voir que la crise de l'apprentissage était antérieure à la loi de 1900 : de même nous pouvons affirmer qu'elle existait longtemps avant la plupart des lois protectrices de l'enfance. Pourquoi donc le monde

patronal s'est-il élevé avec tant de violence contre la loi de 1900, tandis qu'il laissait passer les autres lois sans paraître même y prendre garde.

C'est sans doute que cette dernière loi, plus difficile à éluder, gênait davantage les patrons dans l'organisation intérieure de leurs établissements.

Du reste, il est permis de supposer que leur intérêt égoïste ne guide pas seul les patrons dans la lutte qu'ils viennent d'entreprendre. Les ouvriers, en effet, prompts en tant que collectivité à se prévaloir de la loi de 1900, et à se réjouir du principe de limitation qu'elle comporte, ressentent bien souvent individuellement les inconvénients de cette limitation même. Le travailleur adulte, plein de force et d'énergie, regrette dans un moment de presse de ne pouvoir augmenter son salaire en demeurant quelques instants de plus à l'atelier ou à l'usine. Peut-être, s'est-il plaint à son patron de cette situation fâcheuse, où le mettait la législation, peut-être même a-t-il parfois réclamé le licenciement de ces apprentis qui devenaient pour lui une gêne.

Ici nous arrivons à la seconde face du problème et nous nous écartons de l'opinion ouvrière, tout au moins de celle professée par les groupements les plus avancés. Certes la loi de 1900 n'est pas la cause du mal, certes son abrogation ne suffirait pas à remettre les choses en état ; mais il ne serait pas juste de dire, pour autant, que la loi n'a eu aucun effet sur la question qui nous intéresse. Elle n'a pas créé la crise de l'apprentissage ; mais elle n'a pu, bien évidemment, qu'en augmenter l'intensité et cela, du reste, dans la même mesure que toutes les autres lois de protection.

C'est ce qui ressort clairement des rapports publiés chaque année par les inspecteurs du travail.

Si les renvois d'enfants furent infiniment rares tant que la loi de 1900 n'en fut qu'à sa première étape, c'est-à-dire pendant les deux premières années de son application, il n'en fut pas de même lorsque la limitation des heures de travail fut portée à dix heures et demie.

En effet, dès 1902, nous dit un rapport, « il est difficile d'évaluer l'importance des renvois d'enfants... On peut cependant avancer d'une façon certaine, qu'on se trouve en présence non plus de faits purement individuels mais d'un mouvement qui mérite de fixer l'attention...

... La proportion des jeunes ouvriers de moins de dix-huit ans, qui s'était généralement maintenue dans les proportions de 85 ou 86 pour cent, est descendue à 82 pour cent.

La proportion des jeunes ouvrières au dessous de dix-huit ans avait antérieurement varié de 72 à 81 0/0 ; c'est donc uniquement dans le nombre des jeunes apprentis qu'une décroissance assez faible, il est vrai, peut être nettement constatée... » (1). Les rapports pour 1903 et 1904 signalent la même tendance des industriels à se priver des services des ouvriers mineurs. Comme nous venons de le voir dans le document précédent, le nombre des enfants renvoyés, par rapport à l'ensemble de la main-d'œuvre infantile, n'a jamais atteint de proportions bien considérables ; mais il est juste de faire observer que ces renvois se sont toujours exercés sur des apprentis véritables.

(1) *Rapports sur l'application des lois réglementant le travail pour 1902*, Paris 1903, p. 42 et suivantes, cité par M. Charlier, dans sa thèse, p. 109.

C'est ce que nous indique clairement l'Inspecteur de Limoges, « On doit ranger en deux classes les enfants occupés dans l'industrie : ceux qui sont consacrés à l'apprentissage, lesquels sont peu avantageux aux patrons, sauf dans les dernières années, et les enfants qui coopèrent effectivement à la production et sont pour l'industriel une source de bénéfices.

L'industriel ne tient pas à la première catégorie, il consent volontiers à former des apprentis qui, dans les derniers temps, concourront à une production efficace ; mais, si ces apprentis doivent aliéner la liberté de ses ouvriers adultes, le bénéfice ne vaut pas le désavantage.

A la seconde catégorie d'enfants, de beaucoup la plus nombreuse, il ne sera pas touché ; bien plus elle aurait une tendance à s'accroître et je n'en citerai qu'un exemple :

La fabrication des tapis semble être un travail d'artistes, nécessitant un long apprentissage, et cela est vrai pour beaucoup d'entre eux ; cependant certains des tapis et non pas des moindres par leur aspect et leur prix sont exécutés, presque exclusivement, par des enfants de treize à quatorze ans. Il s'est fondé récemment à Bourgneuf, dans la Creuse, une fabrique de tapis à points noués, dits de la Savonnerie. Son personnel se compose de : 34 enfants dont 13 garçons et 21 filles, 25 femmes et 1 ouvrier.

Il suffit de quinze jours d'apprentissage pour travailler et l'enfant réalise alors une journée de un franc cinquante, derrière une trame verticale dite haute lisse » (1).

(1) *Rapports*, etc. pour 1903, cité par M. Charlier dans sa thèse p. 113.

Voilà surtout en quoi les effets de la loi de 1900 ont été sensibles. Cette situation il est aisé de la modifier de deux façons contraires. Ou bien l'on peut, comme le demandent les patrons, abroger ou reviser la loi de 1900 ; ou bien, et ceci nous paraît infiniment plus probable, l'on peut trancher tout simplement la question en réduisant la journée à dix heures pour tous les travailleurs indistinctement.

En attendant cette dernière solution, n'y aurait-il pas moyen d'exempter momentanément de la limitation, les adultes travaillant dans les mêmes locaux que les apprentis véritables ? La seule difficulté pratique de distinguer ceux-ci des jeunes ouvriers peut plaider à l'encontre de ce système, qui constituerait une véritable prime à la conclusion de contrats d'apprentissage sérieux. C'est là une question sur laquelle nous aurons du reste l'occasion de revenir par la suite. Nous n'insisterons donc pas pour l'instant.

Il existe une autre loi encore qui passe pour avoir dans une certaine mesure contribué à la crise de l'apprentissage : c'est la loi du 9 avril 1898 sur les accidents du travail.

Cette loi, modifiée par celle des 22 mars 1902, 31 mars 1903 et 17 avril 1908, a voulu, par l'établissement d'une sorte de risque professionnel, mettre fin à toutes les difficultés qui naissaient pour les ouvriers, dans le cas d'accidents et qui aboutissaient, la plupart du temps, à réduire les ouvriers blessés et les héritiers des ouvriers tués à la misère, puisqu'il leur était presque toujours impossible de prouver la faute du patron. Or cette preuve était nécessaire pour l'octroi de dommages-intérêts, et l'administration de cette preuve rendait indis-

pensables des procès dont la lenteur, jointe à la rigueur de certains patrons, amenait fatalement pour les ouvriers une dure misère, parfois de regrettables habitudes.

La loi de 1898 établit donc le droit à l'indemnité par le seul fait de l'accident, survenu par le méfait du travail ou bien à l'occasion de ce travail. Elle déclare, que ces accidents donnent droit, au profit de la victime ou de ses représentants à une indemnité, à la charge du chef d'entreprise, pourvu bien entendu qu'il s'agisse d'un véritable accident, c'est-à-dire, d'après la loi, que l'interruption de travail ait duré plus de quatre jours.

Cette loi se traduit par une assurance : En fait, le patron se trouve obligé d'assurer les apprentis comme les ouvriers. A ce sujet l' « Union syndicale du Commerce et de l'Industrie de la ville de Bergerac » déclare, dans un avis au Ministre du Commerce « qu'au premier plan des obstacles qui sont de nature à éloigner les apprentis de nos ateliers, elle voit la loi sur les accidents du travail, qui oblige le patron à assurer l'apprenti comme l'ouvrier gagnant le moins de l'atelier. Si nous prenons, dit-elle, un exemple dans la profession de ferblantier, qui paye généralement sept pour cent des salaires, nous trouvons qu'avec un salaire de 3 francs par jour, le patron doit déboursier 0 fr. 21 centimes d'assurance. Si l'on admet que le patron s'aperçoit, au bout de quelques mois, que son apprenti n'a pas les aptitudes nécessaires pour le métier qu'il a choisi et qu'il doit lui conseiller de prendre un autre métier, il s'en suit, qu'il a dépensé en pure perte, qu'il faut qu'il recommence et risque encore de ne pas réussir conclusion : pas d'apprentis » (1).

(1) Ministère du Commerce. Document manuscrit.

Voilà donc encore une loi sociale, une loi, qui, sans entraîner d'ailleurs celle-là des charges considérables pour le pays, était faite uniquement dans l'intérêt de la classe ouvrière, et qui, comme la loi sur la durée du travail, aurait, dans une certaine mesure, amené les patrons, non par des représailles injustifiées, mais par une sorte de nécessité, à raréfier l'apprentissage. Tant il est vrai que les mesures prises en faveur des ouvriers, se retournent parfois et par un réflexe inconscient, contre ceux-là mêmes qu'elles avaient dessein de protéger.

Voyons donc dans quelle mesure la loi de 1898 et les lois subséquentes sur les accidents du travail ont pu contribuer à la crise de l'apprentissage. Il est nécessaire, pour bien déterminer le champ de cette question, d'examiner la portée d'application de ces diverses lois. Laissons de côté l'apprentissage n'ayant pas d'existence légale dans les différentes professions du commerce, la loi du 15 avril 1906, qui étend à toutes les exploitations commerciales les dispositions de la loi du 9 avril 1898. Mais remarquons toutefois, que les difficultés nées pour les apprentis et les patrons de cette loi de 1898 surgiront dans la matière, le jour où la loi de 1851 réformée admettra le commerce dans ses prévisions. La loi de 1906 sera peut-être alors un obstacle à l'apprentissage commercial, comme la loi de 1898 a été un obstacle à l'apprentissage industriel.

Ceci indiqué, voici d'après l'article premier la portée des dispositions de la loi de 1898.

« Les accidents survenus par le fait du travail ou à l'occasion du travail, aux ouvriers et employés occupés dans l'industrie du bâtiment, les usines, manufactures,

chantiers, les entreprises de transports par terre et par eau, de chargement et de déchargement, les magasins publics, mines, minières, carrières, et en outre dans toutes les exploitations ou partie d'exploitation dans lesquelles sont fabriquées ou mises en œuvre des matières explosives, ou dans lesquelles il est fait usage d'une machine mue par une force autre que celle de l'homme ou des animaux, donne droit au profit de la victime ou de ses représentants à une indemnité.....»

« Les ouvriers qui travaillent seuls d'ordinaire ne pourront être assujettis à la présente loi, par le fait de la collaboration accidentelle d'un ou de plusieurs de leurs camarades. »

Remarquons, d'ailleurs, que d'après l'article 32 : « Il n'est point dérogé aux lois, ordonnances et règlements concernant la pension des ouvriers, apprentis et journaliers appartenant aux ateliers de la marine. »

Ainsi donc, nous trouvons une distinction (que nous ne ferons qu'esquisser, ne pouvant nous étendre trop sur la présente loi) entre certaines catégories spécialement déterminées par la loi, et une autre catégorie plus générale, comprenant toute exploitation où sont fabriquées, où sont mises en œuvre des matières explosives ou bien encore où l'on fait usage d'un moteur mécanique et quel que soit le but de l'exploitation.

Dans l'une et l'autre catégories, exception est faite pour l'ouvrier travaillant seul et n'ayant que la collaboration accidentelle d'un ou plusieurs de ses camarades.

Il résulte de là, que le petit atelier n'entre pas en principe dans le domaine d'application de la loi de 1898. En effet, ce petit atelier ne peut, le plus souvent, être

classé dans la catégorie générale ; exception faite de ceux où l'on emploie des moteurs mécaniques (1).

Il ne saurait guère, d'autre part, entrer dans les catégories spécialement prévues. Cela pourrait arriver s'il y avait, par exemple, transformation de matière première. Cette transformation pourrait évoquer l'idée de manufacture ; mais ce mot est bien inconciliable en fait avec la conception du petit atelier. D'ailleurs, même alors, il tomberait souvent dans l'exception prévue par l'article 1^{er} *in fine*. Le patron travaille fréquemment seul et n'a la plupart du temps avec lui qu'un ou deux apprentis.

Il en est ainsi de l'atelier d'un serrurier à façon qui n'occupe pas habituellement d'ouvriers et qui travaille avec l'aide de deux apprentis seulement (2). Il en va de même de la forge d'un maréchal-ferrant ou d'un forgeron travaillant avec l'aide d'un seul apprenti (3). La tendance, heureuse d'ailleurs et conforme à l'esprit de la loi, est donc d'en excepter en principe les petits ateliers.

Or il est bien certain, nous l'avons établi précédemment, que l'apprentissage ne se fait guère aujourd'hui dans les grandes industries et que c'est là que l'apprenti est remplacé la plupart du temps par le jeune ouvrier. Donc, d'une façon générale, la loi de 1898 ne s'appli-

(1) Rappelons les tendances de la fabrication de la soie à Lyon à ce point de vue, et les autres tentatives citées, p. 103 note 1.

(2) Cour de Bourges, 17 juillet 1901 (Sirey 1903-2-143).

(3) Besançon, 11 décembre 1901 (Sirey 1903-2-140).

Voyez cependant *contra*, Angers, 13 mars 1901 (Sirey 1903-2-140) et trib. de Saint-Etienne, 13 mars 1901, *Bulletin Société des apprentis*, 1907, p. 262.

quant pas aux petits ateliers, sauf ceux prévus spécialement, et l'apprentissage n'existant pas à proprement parler dans les grands établissements, on ne voit pas très bien l'effet considérable qu'aurait pu avoir la loi de 1898 sur la crise de l'apprentissage. Restreignons donc cet effet à la portée tout à fait minime qui est la sienne véritablement.

Voyons donc en quoi cette loi a pu, dans certains cas, intéresser l'apprentissage.

L'économie générale de la loi est la suivante (art. 3) :

Les cas d'incapacité absolue et permanente donnent droit à une rente égale aux deux tiers du salaire annuel.

Les cas d'incapacité partielle et permanente donnent droit à une rente égale à la moitié de la réduction que l'accident aura fait subir au salaire.

Les cas d'incapacité temporaire (rappelons qu'elle n'est prise en considération que si l'interruption a duré plus de quatre jours) donnent droit à une indemnité journalière, sans distinction entre les jours ouvrables, les dimanches et les jours fériés, égale à la moitié du salaire touché au moment de l'accident, à moins qu'il n'y ait salaire variable ; cas auquel l'indemnité journalière est égale à la moitié du salaire moyen des journées de travail pendant le mois qui a précédé l'accident. Ces indemnités sont dues en principe à partir du cinquième jour qui a suivi l'accident ; mais elles sont exigibles à partir du premier jour si l'incapacité a duré plus de dix jours.

Quand l'accident est suivi de mort, on sert à partir du décès, une pension aux personnes suivantes :

1° Au conjoint survivant ;

2° Aux enfants orphelins de père ou de mère.

3° A défaut de conjoints ou d'enfants, chacun des ascendants et des descendants qui étaient à la charge de la victime, reçoit une rente, viagère pour les ascendants, et qui pour les descendants n'est payable que jusqu'à 16 ans. Cette rente est de 10 % du salaire annuel, sans que le montant total puisse dépasser 30 %. Dans le cas de dépassement, les rentes ainsi prévues sont réduites proportionnellement.

Ceci posé, voici l'article 8 qui intéresse particulièrement notre sujet.

« Le salaire qui servira de base à la fixation de l'indemnité allouée à l'ouvrier âgé de moins de seize ans, ou à l'apprenti victime d'un accident, ne sera pas inférieur au salaire le plus bas des ouvriers valides de la même catégorie, occupés dans l'entreprise.

Toutefois, dans le cas d'incapacité temporaire, l'indemnité de l'ouvrier âgé de moins de seize ans, ne pourra dépasser le montant de son salaire. »

Le système de cet article semble très simple. En principe, l'indemnité quelle qu'elle soit, permanente ou temporaire, est toujours calculée sur le salaire de la victime. « Mais il est un cas, lit-on, dans les travaux préparatoires de la loi de 1898, où le salaire n'est plus une indication juste du dommage causé par l'accident : c'est lorsque la victime, à raison de son âge, n'était pas encore en pleine possession de son métier, au moment de l'accident qui l'a frappée, lorsque l'ouvrier en formation ou l'apprenti ne recevait pas encore le salaire auquel il devait incessamment pouvoir prétendre (1). »

(1) Cité dans un arrêt de la Cour de Besançon, du 15 avril 1908. *Le Droit*, du 10 juillet.

Voir d'ailleurs Dalloz, 1898, 4^e partie, p. 72, col. 8, note 4.

Le législateur a donc pris un salaire fictif comme base de l'indemnité, en décidant que le salaire qui servira de fondement à l'indemnité quelle qu'elle soit (puisque la loi ne distingue pas), ne sera pas inférieur au salaire le plus bas des ouvriers valides de la même catégorie, lorsqu'il s'agira d'ouvriers âgés de moins de seize ans ou d'apprentis (1); et il ajoute (§ 2) : « Dans le cas d'indemnité journalière, l'indemnité de l'ouvrier âgé de moins de seize ans ne pourra dépasser le montant de son salaire. » Il ne paraît bien y avoir là qu'un maximum, qui ne détruit en rien le mode de calcul de principe qui est celui du paragraphe premier (2).

Ce paragraphe 2 n'est pas applicable aux apprentis (3) qui d'ailleurs ne touchent pas de salaire. On ne saurait en effet qualifier ainsi la gratification hebdomadaire qu'ils reçoivent souvent de leur patron. Ainsi nous nous trouvons en présence d'une indemnité basée sur salaire fictif pour l'apprenti et l'ouvrier de moins de seize ans (art. 8, paragraphe 1^{er}) mais avec comme maximum le salaire journalier pour l'ouvrier de moins de seize ans (p. 2).

On aperçoit donc très bien l'intérêt qu'il peut y avoir,

(1) Trib. Civil Coulommiers, 8 août 1902. — Rennes, 4 novembre 1901.

(2) Sur ce point : Justice de paix de Paris, 3^e arrondissement, 22 mai 1902, *Bulletin Société des apprentis*, 1907, p. 267. Douai, 21 mai 1907. Justice de paix de Mâcon (canton sud) 20 juin 1900, *Bulletin Société des apprentis*, 1907, p. 256.

(3) Voir en plus des jugements et arrêts précités : avis du Comité consultatif des assurances contre les accidents du travail, 7 février 1900. Sirey 1900, lois annotées.

Tribunal d'Uzès, 19 juillet 1900.

Note du Sirey, 1903-2-94, sous Rennes précité.

à savoir si l'on est en présence d'un jeune ouvrier ou d'un apprenti ; lorsqu'il s'agit d'un accident provoquant une incapacité temporaire, puisqu'il y aura ou non maximum d'indemnité.

D'autre part, il y aura aussi intérêt à savoir si on est apprenti ou non, dans le cas où l'apprenti aurait dépassé l'âge de seize ans. Car, s'il est apprenti, il y aura toujours indemnité calculée d'après le salaire fictif de l'article 8. Si, au contraire, il est ouvrier, ayant dépassé seize ans, le salaire servant de base à l'indemnité sera le salaire réel, d'ailleurs sans doute inférieur au tarif fictif.

Voilà ce qui résulte de la lecture même du texte de la loi. Mais une autre question se pose. Si on admet que l'absence de salaire n'est pas la caractéristique de l'apprenti ; que sans doute celui qui loue ses services et ne touche aucun salaire est le plus souvent un apprenti, sans que pour autant la réciproque soit toujours vraie, si on admet qu'on puisse fort bien toucher un salaire sans être pour cela ouvrier, il apparaît clairement qu'il pourra y avoir avantage à se faire passer pour apprenti ou pour jeune ouvrier de moins de seize ans, suivant qu'on aura ou non intérêt à invoquer la disposition de l'article 8, paragraphe 2 ; qu'on voudra limiter ou non l'indemnité journalière. On aperçoit donc l'intérêt patronal de ne pas voir d'apprentis, mais de jeunes ouvriers et au contraire l'intérêt des jeunes ouvriers de se faire considérer comme apprentis, pour ne pas être exposés à subir le maximum de l'article 8, paragraphe 2 ; c'est-à-dire pour éviter que le salaire réel vienne servir de maximum à l'indemnité journalière. Et c'est ainsi que l'on a été amené, pour l'application de la loi de 1898, à définir exactement l'apprenti. Le législateur a-t-il voulu, en parlant de l'apprenti,

viser celui qui est lié par le contrat d'apprentissage de la loi de 1851 ? Et alors faudra-t-il faire la preuve conformément à cette loi ? Preuve écrite, si le contrat est écrit (ce qui n'est pas nous l'avons dit la généralité des cas), ou preuve testimoniale dans le cas de contrat purement verbal, mais preuve testimoniale admise par la loi de 1851 conformément aux règles du Code civil. Dans ce cas, toute personne qui ne prouverait pas le contrat serait exclue de la catégorie des apprentis et rangée dans la catégorie des jeunes ouvriers.

Ou bien au contraire la loi de 1898, ne forme-t-elle pas un tout indépendant de la loi de 1851, puisque aussi bien le législateur de 1898 ne s'est pas référé aux dispositions de cette loi ? Dans ce cas la qualité d'apprenti sera laissée à l'appréciation des tribunaux et la jurisprudence se formera d'après les espèces et d'après les professions.

Le premier point de vue paraît certes le plus juridique. L'apprenti, puisqu'il y a une loi sur l'apprentissage qui définit sa condition, ne peut être que celui visé et déterminé par cette loi. Quand la loi de 1898 a parlé d'apprentis, elle a dû nécessairement se référer à la loi de 1851. C'est le système que nous trouvons dans le jugement de la justice de paix de Lille, en date du 11 février 1903 (1).

Il est vrai que, sur la question de preuve, on pouvait soutenir que le contrat avait, en soi, une valeur pécuniaire indéterminée, que par conséquent une certaine latitude était donnée aux juges dans l'admission de la preuve par témoins, puisqu'ils pouvaient évaluer la valeur pécuniaire du contrat. Et l'on pouvait ainsi, même avec

(1) Toutes les décisions que nous rapportons sur ce point, sans autres références, sont indiquées au *Bulletin de la Société des apprentis*.

l'application de la loi de 1851 et en interprétant un peu largement, arriver à une certaine facilité de preuve : mais néanmoins il fallait toujours prouver le contrat.

Or telle n'est pas la tendance générale en ce qui touche l'application de la loi de 1898. Cette loi, a-t-on dit, en plaçant la source de la responsabilité du patron uniquement dans le contrat du travail, n'a entendu subordonner le bénéfice du risque professionnel qu'à l'obligation pour celui qui l'invoque, d'établir que l'accident s'est produit par le fait ou à l'occasion du travail accompli pour le compte d'un patron. Elle autorise donc, par là même, toutes les personnes protégées par cette loi, à établir par tous les moyens légaux, l'existence du contrat, de la convention qui les a placés sous la direction du chef d'entreprise et qui leur donne droit à l'indemnité en cas d'accident (1). Disons plus précisément et plus exactement (car s'il s'agissait de contrat, nous retrouverions peut-être encore les mêmes questions que précédemment relativement à la preuve) que l'on n'a qu'une seule chose à prouver : le fait du travail pour le compte d'un patron (2). Ici nous sommes en face de la preuve testimoniale sans restriction et de la preuve par simples présomptions. Il faut avouer que cette tendance qui facilitait dans une certaine mesure l'application de la loi de 1898, était trop conforme, en ce qui concerne l'apprentissage, à l'usage de ne plus faire de contrats, pour que l'application de cette

(1) Grenoble, 23 avril 1902.

(2) Il suffit, dit un arrêt de Lyon du 9 juillet 1908 (*Le Droit*, 24 décembre 1908, *la Loi* du 4 décembre 1908), pour appliquer la loi de 1898 que l'ouvrier se trouve du consentement et dans la sphère d'action du chef d'entreprise au moment de l'accident.

règle générale ne fût pas faite à la question de savoir en quelle qualité le travail était accompli ; s'il l'était à titre de louage de services ou à titre d'apprentissage.

Et c'est alors, que sur cette loi de 1898, s'établirent des distinctions de fait, sans aucun rapport avec la loi de 1851. L'apprenti, d'une façon générale, c'est l'ouvrier en formation, même dans le cas où il touche un salaire. L'ouvrier est non seulement celui qui a atteint l'âge de seize ans ; mais celui qui a acquis la plénitude de sa capacité professionnelle. Le paiement d'un salaire n'est pas incompatible avec un contrat d'apprentissage (1). Ainsi donc, pas de difficultés pour l'application de l'article 8, § 1^{er}. Mais que décider en ce qui concerne le paragraphe 2, relatif à l'indemnité journalière ? La Cour de cassation a tranché la question en cassant un jugement du Tribunal de Paix du 11^e arrondissement de Paris, en date du 27 juin 1906, par un arrêt du 7 août 1907 (2).

« Attendu, dit la Cour, que l'indemnité journalière due à un apprenti, victime d'un accident du travail, ne peut être inférieure à la moitié du salaire le plus bas des ouvriers valides, de la même catégorie, occupés dans l'entreprise ; qu'il importe peu que l'indemnité ainsi calculée soit supérieure au montant du salaire de

(1) Besançon, 15 avril 1908. *Le Droit*, du 10 juillet 1908.

Il s'agissait d'un individu entré le 1^{er} mars 1907, dans les établissements de Peugeot et Cie, comme ouvrier frappeur et qui le 23 était passé dans l'atelier des estampeurs. La Cour constate, que si le métier d'ouvrier frappeur le mettait à même d'acquérir facilement la dextérité et l'habileté exigée des estampeurs, il ne peut être contesté, qu'il devait néanmoins faire cet apprentissage spécial pour arriver à être employé comme estampeur.

(2) *Recueil Gazette des Tribunaux*, 1908, 1^{re} partie, p. 80.

l'apprenti ; que le législateur a estimé que cette rémunération serait alors trop réduite pour être prise en considération, et limiter l'indemnité mise à la charge du chef d'entreprise ».

Et la Cour de cassation statuant d'autre part (1), sur le cas d'un jeune homme âgé de plus de seize ans qui, victime d'un accident du travail, réclamait à son patron une indemnité calculée d'après l'article 8 de la loi concernant les apprentis, décide : que, bien que le livret de ce jeune homme lui donne habituellement la qualification d'apprenti, il appartient aux juges du fait, de déclarer par une appréciation souveraine, que dans la vérité des choses, eu égard à la terminologie usuelle et aux conditions dans lesquelles il était employé et rémunéré, le demandeur était non un apprenti, mais un ouvrier de plus de seize ans.

C'est donc aux usages, aux circonstances, que l'on se réfère pour savoir si l'on est en présence d'un apprenti. Et quand il s'agit d'une industrie ou d'une profession qui ne nécessite pas d'apprentissage, les manœuvres sont considérées non comme des apprentis, mais comme des ouvriers (2).

L'apprenti est celui qui, ignorant la pratique de la profession qu'il a choisie, est dans l'obligation, avant de devenir ouvrier de corps d'état, et d'obtenir la rémunération de son travail, de travailler pendant une période

(1) 5 mars 1907. *Le Droit*, du 15 mars, *Gazette des Tribunaux*, du 14 mars.

(2) Rennes, 17 décembre 1901, 3 mars 1902.

Profession de chauffeur de rivets : c'est l'acte de placer des morceaux de fer sur une forge portative.

plus ou moins longue sous la direction d'un chef d'atelier ou d'un fabricant qui lui enseigne cette pratique. Il n'en est pas ainsi dans les professions qui n'exigent ni aptitude spéciale, ni études antérieures mais seulement de la force physique, et qui peuvent être exercées par le premier venu.

Il faut avouer, que dans ces conditions, la plupart des jeunes ouvriers seront des apprentis qui ne pourront être atteints par le maximum de l'article 8, § 2, et que souvent des jeunes gens, même de plus de seize ans, seront néanmoins eux aussi des apprentis.

La situation des patrons était donc aggravée : c'était la conséquence nécessaire d'une loi de risque professionnel ; et la responsabilité était véritablement sérieuse, puisque tous les jeunes ouvriers pouvaient, avec cette thèse, être considérés comme des apprentis, et puisque comme apprentis, ils bénéficiaient du traitement de l'article 8 paragraphe premier, sans le maximum du paragraphe 2(1).

(1) Nous ne parlons bien entendu que de la situation normale et nous laissons de côté la faute inexcusable prévue par l'article 20 de la loi de 1898. Si cette faute inexcusable de la part de l'ouvrier permet de diminuer la pension et s'il en est quelquefois ainsi pour le jeune ouvrier (Trib. de Lille, 18 décembre 1902, statuant sur le cas d'un ouvrier, en fait enfant de 13 ans qui quitte son travail et s'amuse à mettre en marche une machine arrêtée et est alors victime d'un accident), il est certain que souvent en ce qui concerne les apprentis, toujours au même sens large du mot, les patrons seront, à raison d'un défaut de surveillance ou pour avoir occupé un enfant à un travail qui n'était pas en rapport avec sa force et son expérience, convaincus d'une faute inexcusable, eux ou ceux qu'ils se sont substitués, et l'indemnité sera par ce fait majorée.

Ainsi, Tribunal de Marseille, 21 octobre 1902. Fait pour un patron

Il est utile de spécifier, en quelques mots, la portée de cet article 8 paragraphe premier. Qu'entend-on par ces ouvriers valides, dont le traitement est la base de l'indemnité ? Remarquons d'abord que ce salaire n'est qu'un minimum, « ne sera pas inférieur, dit la loi, au salaire le plus bas des ouvriers valides de la même catégorie occupés dans l'entreprise. » Les juges peuvent donc prendre pour base un salaire plus élevé, et il y a là encore une aggravation de la responsabilité pécuniaire des patrons (1).

Mais ceci posé, faut-il entendre par là que le salaire est celui des ouvriers de plus de seize ans (2), ou bien de celui des ouvriers âgés de plus de 21 ans (3), ou bien l'ouvrier parvenu au complet développement de sa capacité professionnelle, travaillant d'une manière normale et régulière, et appartenant à la même catégorie (4) que l'apprenti (5).

d'avoir laissé l'apprenti sans surveillance et malgré toutes les recommandations qu'il a pu lui adresser auparavant.

Tribunal du Lyon, 27 juin 1903. Fait d'avoir employé un enfant de 13 ans à faire marcher une machine à pédale. Il y a encore là, à raison de l'apprentissage, une aggravation de la responsabilité.

(1) Bourges, 25 mars 1903 (Sirey 1903-2-264).

(2) Parce que, au dessus de 16 ans, on supposerait que l'on a le salaire normal. La preuve en résulterait de l'opposition entre ouvriers valides et ouvriers âgés de moins de 16 ans.

(3) Cour de Rennes, 26 décembre 1900 (Sirey 1901-2-237).

(4) Catégorie ne veut pas dire profession. Dans chaque profession il peut y avoir plusieurs catégories d'après la nature du travail et la quotité du salaire. (Besançon, 17 novembre 1906, *Recueil Gazette Trib.*, 1907-2-178 et observations.

(5) Cour de Bourges : précité. Orléans, 23 mars 1904. Cassation Civile, 29 mai 1906. Ajoutons qu'il faut envisager la catégorie actuelle

Bien entendu, nous ne voulons pas discuter ces questions. Nous nous contenterons de remarquer combien la responsabilité des patrons peut varier et augmenter, suivant le sens que l'on attribue à ces textes. L'effet de la loi de 1898 sur la crise de l'apprentissage, la tendance à la suppression des apprentis, n'ont pu qu'augmenter en raison même de cette incertitude de la loi.

Ajoutons enfin que, pour les apprentis, lorsqu'il s'agit de rentes à faire aux ascendants qui se trouvaient, avant l'accident, à la charge de la victime, certaines difficultés spéciales peuvent se présenter. Sans insister sur ce point, signalons que c'est le juge du fond qui apprécie souverainement le fait de savoir si l'ascendant était ou non à la charge de l'ouvrier blessé (1).

Mais faut-il, comme la Cour de Rouen (2), admettre, qu'en raison de circonstances spéciales, en raison du nombre d'enfants, de l'âge et du peu de salaire de l'ascendant, qui a plusieurs descendants à sa charge, le fait de remettre le salaire (même modique), constitue les ascendants à charge : ou bien au contraire, faut-il admettre dans ce cas que les ascendants ne sont pas à charge, et ne pas appliquer l'article 3 (3) ?

Ici encore, suivant les opinions soutenues, on aggrave ou non et d'une façon sensible la situation.

de l'apprenti. Par exemple s'il s'agit d'un apprenti mécanicien on n'ira pas, sur la prétention qu'il aurait voulu plus tard être mécanicien de la flotte, prendre comme base le salaire des mécaniciens de la flotte (Trib. Uzès, 19 juillet 1900 *Bul. Soc. Apprentis*, 1907, p. 259).

(1) Cassation Requêtes, 23 octobre 1901. Cassation civile, 29 octobre 1901.

(2) 5 décembre 1900.

(3) Douai, 7 janvier 1901. Riom, 8 novembre 1902.

Il ne nous reste plus qu'à conclure en quelques mots.

Certes, la loi de 1898 a, dans une certaine mesure, pesé sur la situation des patrons. La théorie plus humaine du risque professionnel a évité aux ouvriers la nécessité de fournir la preuve de la faute du patron, tout en leur accordant le droit d'obtenir une majoration si la faute est inexcusable. Le forfait est donc établi en principe.

Nous ne pouvons qu'approuver des dispositions législatives aussi généreuses. Elles étaient réclamées depuis longtemps. Evidemment, en ce qui concerne les apprentis, au sens donné à ce mot par les tribunaux, à propos de la loi de 1898, elles comportent pour les patrons une source de responsabilités pécuniaires, et partant une tendance à tarir cette source par la suppression de l'apprentissage et de l'apprenti.

N'exagérons rien cependant. Il ne faut pas que chacune des lois ouvrières se transforme aussitôt sa promulgation en arme de guerre aux mains des partis de résistance sociale et qu'on en réclame sans désespérer la modification ou l'abrogation.

Remarquons que pour l'ouvrier de moins de seize ans, la situation est à certains points de vue la même que pour les apprentis. Une seule chose est à regretter au point de vue de l'apprentissage : c'est, qu'on ne se soit pas référé à la loi de 1851 et que, comme il n'y a pas de contrat en fait, on ait assimilé à des apprentis, des gens qui n'étaient pas légalement, suivant la loi organique de l'apprentissage, des apprentis. Nous ne prétendons pas pour autant blâmer l'interprétation admise, mais nous ne pouvons nous empêcher de remarquer que c'est par l'abus du mot « apprenti » que l'on a pu conclure que

la loi de 1898 était une des causes de la crise que nous étudions.

On pourrait encore citer une série de lois modernes, relatives à certaines industries déterminées, et qui, par leurs tendances libérales, n'ont pas pour peu contribué au déclin de l'apprentissage, dans la zone tout au moins où elles exercent leur empire.

Voici par exemple la loi de 1870, proclamant la liberté de l'imprimerie.

« Il y a, dans notre industrie, dit M. Keufer, un cas extrêmement curieux à constater, c'est que le nombre des imprimeurs a augmenté d'une façon considérable ; lorsque la liberté était moins étendue, le nombre des imprimeurs était moins grand, les conditions d'apprentissage et de rétribution meilleures.

Depuis la loi de 1870, un grand nombre d'ouvriers et de personnes étrangères à la profession sont devenus patrons imprimeurs : la concurrence est désastreuse, et, fait triste à constater, c'est qu'un certain nombre de patrons, nos anciens compagnons de travail, quelquefois des syndiqués, occupent le plus d'apprentis, beaucoup de demi-ouvriers qui contribuent à l'abaissement des salaires et avilissent le prix des travaux. C'est un fait regrettable à signaler : il prouve que certains hommes ne reculent devant aucuns moyens pour arriver à la fortune : et c'est aussi pourquoi nous disons qu'il n'y a pas toujours lieu d'être satisfait de voir des ouvriers devenir patrons ; parce qu'ils sont souvent de mauvais patrons (1). »

(1) *Conseil sup. du travail. Session de novembre 1902*, p. 41 (publié en 1903).

Nous avons ainsi étudié les principales lois, qui par des dispositions nouvelles ont pu jouer un rôle dans la crise de l'apprentissage : ce sont d'un mot · les lois du travail.

Mais en réalité, la cause légale certaine, tout au moins la cause légale la plus importante de la crise, c'est l'insuffisance, ce sont les omissions, ce sont les erreurs de réglementation de la loi de 1851. C'est enfin le fait que dans son ensemble, dans son principe, cette loi est aujourd'hui en désaccord avec la conception nouvelle du rôle respectif du patron et de l'apprenti, et avec la notion que l'on peut avoir aujourd'hui de l'apprenti et de l'apprentissage, après les transformations économiques de la seconde moitié du XIX^e siècle. Cette contradiction entre la loi et les faits n'existerait pas si la loi eût été plus souple ; si, au lieu d'une réglementation légale minutieuse de toutes les questions, on se fût contenté de poser des règles générales et qu'on eût laissé jouer, non pas tant la liberté des conventions que les réglementations professionnelles.

Ce sont ces différents points qu'il nous reste maintenant à examiner pour en terminer avec les causes légales de la crise de l'apprentissage.

Voyons, en premier lieu, quelles sont les insuffisances de la loi de 1851 ; et d'abord les points omis.

I. — *Surveillance de l'apprentissage.*

La loi de 1851, après avoir réglementé avec les détails que nous avons vus plus haut, le contrat d'apprentissage a omis de couronner en quelque sorte son œuvre en organisant une surveillance, un contrôle de l'application stricte et légale des règles qu'elle venait d'établir. Certes il existe bien des sanctions (civiles et pénales), des obli-

gations ; nous les avons indiquées dans notre exposé de la loi. Elles sont d'ailleurs quelque peu insuffisantes. Mais ces sanctions ne seront le plus souvent pas appliquées, les patrons préférant se débarrasser de l'apprenti.

De leur côté les apprentis et leurs parents craignant peut-être les représailles d'autres patrons, n'osent le plus souvent intenter une action ; ou bien au contraire en intentent à la légère, entraînés par des hommes d'affaires privés de scrupules qui offrent un forfait en promettant (ce qu'ils ne tiennent pas) de ne pas faire payer de frais ; et qui engagent ainsi les ouvriers dans des procès inutiles et perdus d'avance.

Ne pas organiser de surveillance, c'est ne pas vouloir tarir les procès dans leur source. Dans l'intérêt même des apprentis, il est préférable d'exercer une surveillance ; au lieu de laisser sans protection ceux que leurs parents ou tuteurs abandonnent par crainte ou par insouciance, et ceux que leurs auteurs protègent mal, en voulant, suivant l'expression à présent bien connue « aller toujours aux prud'hommes », parce que, mal conseillés, ils se croient forts de leur bon droit, ou bien parce qu'ils partent du principe que les torts sont toujours et nécessairement du côté du patron.

Et s'il s'agit vraiment d'infractions, qui donc sera chargé de les constater ? Toute cette surveillance de l'organisation de l'apprentissage, la loi de 1851 l'a laissée de côté, oubliant qu'il vaut mieux prévenir que punir, éviter les abus que les réprimer.

Et cependant ce n'était pas là une question nouvelle. La proposition déposée par le citoyen Peupin, représentant du peuple à l'Assemblée Nationale Constituante le 9 août 1848, renfermait un titre IV « De la Surveillance »

comprenant un article unique, l'article 26, ainsi conçu :

« Des inspecteurs spéciaux seront chargés de constater les contraventions aux dispositions du présent décret et de saisir de leurs procès-verbaux les autorités compétentes. Ils seront en outre chargés d'adresser des rapports mensuels sur le résultat de la surveillance qu'ils exercent, tant aux conseils de prud'hommes qu'aux autorités municipales. Un règlement d'administration publique pourvoira à la création de ces inspecteurs et déterminera leurs attributions définitives. »

Il est vrai que le comité du Travail (rapport de M. Parieu, séance du 12 février 1849) n'avait pas cru devoir adopter la création de ce corps d'inspecteurs spéciaux. Sans doute il ne le jugeait pas inutile ; mais « au milieu du besoin d'économies sévères qui découlait de la situation financière » il cédait à la crainte de proposer un accroissement nouveau des fonctionnaires. Raison d'économie, raison budgétaire qui met encore bien souvent obstacle à la mise en œuvre des lois du travail.

Le comité se bornait à d'optimistes espérances. « Le règlement d'administration publique à intervenir pourra organiser, disait le rapporteur, par la tutelle des Conseils municipaux et des prud'hommes, les moyens de surveillance indispensables pour la bonne exécution de la loi. » Et l'article 28 du projet du Comité disait simplement : « Un règlement d'administration publique prescrira les mesures qui seront nécessaires pour l'exécution de la présente loi. » Disposition analogue aux dispositions de style qu'on retrouve encore dans les lois d'aujourd'hui.

Aux termes de cette disposition, il semble bien qu'il eut été difficile au pouvoir exécutif, d'organiser les

mesures souhaitées par le Comité; à moins de refaire entièrement la loi par le règlement lui-même.

Si le projet de loi présenté par M. Dumas, ministre de l'agriculture et du commerce, à l'Assemblée Nationale législative, le 4 mars 1850, ne faisait aucune allusion à la surveillance de l'apprentissage, la Commission d'Assistance à qui ce projet avait été renvoyé, envisagea cette question; et l'article 23, titre III de son projet, portait : « Tous les ateliers où des enfants sont reçus en apprentissage, sont placés sous la surveillance du maire. »

Le rapporteur, M. Callet, exposait ainsi les raisons (toujours les mêmes que nous avons indiquées) qui légitimaient cette surveillance : « Un grand nombre d'apprentis sont, ou orphelins, ou enfants des campagnes, c'est-à-dire privés ou éloignés de leurs protecteurs naturels. Vous n'oublierez pas que d'autres appartiennent soit à des familles pauvres, lesquelles n'osent pas assigner le maître au Conseil des Prud'hommes, de peur de voir l'enfant retomber à leur charge par la rupture du contrat, soit à des familles dépravées qui abandonnent avec indifférence leur fils ou leur fille, à la merci d'un maître et ne songent à la parenté que pour en réclamer un jour les bénéfices. »

Et le rapporteur continue : « Les enfants employés dans les usines et manufactures ne sont-ils pas placés sous la protection d'une loi spéciale ? Leur situation cependant a toujours été préférable à celle de beaucoup d'apprentis. La porte de ces grands établissements est continuellement ouverte : on y vit comme en public. Quelque faible que soit par lui-même l'enfant de la fabrique, il trouve, dans le monde des compagnons qui

partagent sa destinée, une force secrète et une défense naturelle. L'excès du travail est le plus grand danger auquel il soit exposé. Dans l'atelier privé, il y a aussi bien souvent excès de travail, et de plus, les sévices, le manque de nourriture, le mauvais exemple, l'abus de la force, le mépris des conventions. L'apprenti ne gagnerien : il n'apprend rien. Du reste, peu ou point de communication avec le dehors. Le mal se fait dans l'ombre ; les plaintes du patient sont étouffées. .

..... Nous avons voulu, mais dans la mesure du possible, arrêter ces désordres. Vous ne trouverez dans le projet aucune disposition qui soit de nature à inquiéter personne sur l'inviolabilité de ses foyers. »

Malgré ces raisons, des plus sérieuses, rien à cet égard ne fut inséré dans la loi de 1831. Voilà donc l'apprentissage organisé et non surveillé. La loi se tenait au système répressif : au point de vue préventif c'est le néant : omission capitale qui malheureusement n'a pas été comblée.

Nous savons bien que les Conseils de Prud'hommes chargés de statuer sur les différends entre maîtres et apprentis ont admis la pratique, lorsqu'un cas litigieux se présente devant eux, de déléguer un de leurs membres, patron ou ouvrier, qui reçoit la mission de surveiller l'apprenti ou la maison incriminée, avec, bien entendu, l'accès dans l'atelier et le pouvoir de se faire représenter le travail de l'enfant. M. Raoul Jay signalait dans la discussion devant le Conseil supérieur du Travail, cette sorte de surveillance par une manière de délégation judiciaire ; et indiquait que cette mesure, illégale d'ailleurs, était celle qui avait abouti au meilleur résultat. Nous reconnaissons volontiers ce dernier point ; mais quoi qu'il en soit la

mesure, nul ne peut le contester, a le très grand défaut de n'intervenir qu'à propos d'un conflit déjà existant. C'est une mesure d'instruction, de police judiciaire pourrait-on dire, intervenant après la plainte. Elle est utile, nécessaire même, car elle évitera peut-être le jugement ; mais ce n'est pas la mesure de surveillance préventive, la mesure de police-surveillance, destinée, par la crainte salutaire qu'elle inspire, à empêcher la violation de la loi et chronologiquement antérieure à la mesure d'instruction.

Il est vrai qu'il y a lieu de signaler aussi deux faits importants. C'est tout d'abord l'intervention des inspecteurs du travail (1), qui sont chargés, par l'article 31 de la loi de 1892, de la surveillance des enfants placés en apprentissage, et employés dans les établissements visés à l'article premier, puisque toutes les dispositions de la loi de 1892 sont applicables à ces enfants. Mais cette intervention n'a qu'une portée restreinte en ce qui concerne l'apprentissage, puisque dans les établissements visés par la loi de 1892, il est à peu près certain qu'il n'y a plus d'apprentis, mais seulement de jeunes ouvriers.

L'autre fait, important à noter, est l'institution par l'article 25 de la loi de 1892, dans chaque département de comités de patronage ayant pour objet : 1° la protection des apprentis et des enfants employés dans l'industrie ; 2° le développement de leur instruction professionnelle. Le Conseil général, dans chaque département, déterminera le nombre et la circonscription des comités de patronage, dont les statuts seront approuvés dans le département de la Seine par le ministre de l'intérieur et le

(1) Loi du 9 septembre 1848, loi du 7 décembre 1874, loi du 2 novembre 1892, loi du 12 juin 1893, loi du 30 mars 1900, loi du 29 décembre 1900, loi du 13 juillet 1906.

ministre du commerce et de l'industrie, et dans les autres départements par les préfets. Les comités de patronage seront administrés par une Commission composée de sept membres, dont quatre seront nommés par le Conseil général et trois par le préfet. Ils seront renouvelables tous les trois ans.

Les membres sortants pourront être appelés de nouveau à en faire partie. Leurs fonctions seront gratuites. »

Ces comités, il est vrai, n'avaient pas précisément des fonctions de surveillance et il se pouvait que le cas échéant, les personnes à surveiller leur opposassent leur incompétence. Enfin, ces comités étaient-ils compétents en dehors des établissements visés par la loi de 1892 ? C'est infiniment douteux, quoique cet article parle d'industrie en général.

Du reste, les comités n'ont jamais fonctionné ou peu s'en faut. En 1903, on signale deux comités de patronage à Bordeaux, et le préfet de l'Aube, aurait, lui aussi, tenté des efforts sur ce point (1). Quoi qu'il en soit, ces essais timides dont la portée est limitée sans doute aux cas de la loi de 1892, et qui ne réalisent peut-être pas des

(1) S'appuyant sur ces exemples, la Commission du travail de la Côte-d'Or a décidé le 4 décembre 1907, de constituer un Comité de patronage des apprentis avec le programme suivant : « Faciliter le placement des enfants en ouvrant dans un local déterminé un registre des offres et demandes d'apprentis et jeunes ouvriers. Stimuler par des récompenses l'assiduité, la bonne conduite, l'application des apprentis et le dévouement des patrons. Elaborer pour chaque profession ou groupe de profession un modèle type de contrat d'apprentissage conforme à la loi de 1851, tenant compte des usages locaux et garantissant à l'apprenti une instruction professionnelle complète. Aplanir ou trancher amiablement les différends qui peuvent surgir entre patrons et apprentis. Etudier les modifications qu'il peut y avoir

mesures de surveillance effectives, demanderaient, en raison des atteintes qu'ils pourraient porter à la liberté des individus et à l'inviolabilité des domiciles, à être sévèrement réglementés par la loi, dans des termes qui ne laissent place à aucune équivoque.

Il y a bien aussi les Commissions départementales créées par l'article 24. « Les Conseils généraux devront instituer une ou plusieurs commissions chargées de présenter sur l'exécution de la loi (de 1892) et les améliorations dont elle serait susceptible, des rapports qui seront transmis au ministre, et communiqués à la Commission supérieure (organisée par les articles 22, § 23). Les inspecteurs divisionnaires et départementaux, les présidents et vice-présidents du Conseil de prud'hommes du chef-lieu ou du principal centre industriel du département, et s'il y a lieu, l'ingénieur des mines font partie de droit de ces commissions dans leurs circonscriptions respectives. »

Ces commissions sont, en vertu du mécanisme de l'article 31, chargées de s'occuper dans les termes de l'article 24, des enfants placés en apprentissage et employés dans les établissements visés par la loi de 1892. Mais dans cette limite restreinte, elles n'ont, en dehors de leur pouvoir, de proposer des améliorations de la loi, qu'un pouvoir de surveillance très général et qui reste évidemment

à apporter au texte de la loi de 1900 sur la durée du travail, qui paralyse le recrutement des apprentis dans certaines professions.

Ce comité s'est réuni le 23 avril 1909, sous la présidence de M. Messner, député et a constitué un comité local provisoire, qui lui-même a nommé une commission composée de quatre délégués patrons et de quatre délégués ouvriers et de délégués indépendants, chargée de préparer des statuts.

Journal *Le Bien Public*, numéros du 20 mars 1908, du 25 mars 1909 et du 4 mai 1909.

sans sanction. Quoique les commissions aient fonctionné en 1903 dans 19 départements environ (1) et tenu même des congrès (Moulins, 1903. Dijon, 1904), elles sont à notre point de vue, peut-être aussi à d'autres, manifestement insuffisantes.

Et alors, que reste-t-il ? L'intervention bénévole de personnes qui voudront bien prêter leur concours ; l'appel aux bonnes volontés individuelles dans l'intérêt commun. Certes, nous sommes les premiers à constater les heureux résultats de sociétés comme celle qui fut autorisée en 1867 (2) et qui a nom « Société de protection des apprentis et enfants employés dans les manufactures »,

Cette société se propose pour but d'améliorer la situation des apprentis et des enfants des manufactures par tous les moyens qui, respectant la liberté de l'industriel et l'autorité du père de famille, agiront dans un esprit conforme à celui des lois de 1851 et de 1841. Son bulletin, que nous avons au cours de cette étude largement mis à contribution, est un organe d'une utilité incontestable.

Il attire l'attention sur tous les problèmes de l'apprentissage, signale les erreurs, les progrès, les améliorations, apportées par les sociétés privées professionnelles et les différentes organisations syndicales. Mais nous nous permettrons de remarquer, qu'en ce qui concerne les mesures de surveillance effective, c'est la loi qui doit intervenir, et que c'est de la loi que les organes de surveillance doivent tenir des pouvoirs déterminés et précis. C'est ainsi seulement que les abus pourront être évités.

(1) *La Réforme Sociale*, 1908, p. 783 et suiv., article de M. André Vovard.

(2) Par décret du 6 décembre 1886, arrêté du Préfet de police du 6 janvier 1867.

Sans doute les syndicats patronaux ou ouvriers interviennent souvent dans une large mesure pour la protection de l'apprentissage. Mais, s'ils se mêlent de surveillance, ils n'ont reçus pour cela aucune mission légale (1).

Il y a là des organismes officiels ou privés qui peuvent être rendus utiles ; mais il faut pour cela des dispositions précises relativement à l'apprentissage et à sa surveillance, dispositions que nous ne trouvons nulle part.

Il n'existe en définitive que deux institutions certaines : les prud'hommes enquêteurs judiciaires dont l'action est insuffisamment préventive, et les inspecteurs du travail, surveillants effectifs et sérieux, mais dont le contrôle est limité aux établissements prévus par la loi de 1892.

Dans l'enquête du Conseil supérieur du travail (question 18 du questionnaire n° I), il est à remarquer, que certains des organismes consultés estimèrent que le système de la loi de 1851, système purement répressif, était suffisant. Par contre 1/3 des Conseils de prud'hommes, 1/3 des syndicats patronaux, les 3/4 des syndicats ouvriers et des associations ouvrières de production ont émis l'avis que la protection était insuffisante et en ont demandé la réforme. Il n'est pas douteux que ce soit de ce côté qu'il faille se ranger. Nous croyons avoir suffisamment motivé cette opinion. Nous verrons plus tard quelle réforme il convient d'adopter ; mais en tout cas une réforme est nécessaire et l'organisation légale de l'apprentissage doit être complétée sur ce point.

La loi qui, suivant l'expression de M. Briat, n'a pas

(1) Dans l'enquête, les industries capillaires signalent qu'il est fréquemment désigné dans leur corporation un membre chargé de suivre l'apprenti.

d'agent d'exécution peut être une loi excellente dans son principe et dans son but ; mais elle n'a aucune efficacité sérieuse.

II. — *Nombre des apprentis.*

Une seconde omission de la loi de 1854 est l'absence de limitation du nombre des apprentis.

Les statuts des anciennes corporations et les ordonnances royales limitaient, nous l'avons indiqué, le nombre des apprentis (1). Cela se comprenait aisément à une époque de réglementation absolue, où les métiers étaient fermés, et où par conséquent il fallait éviter qu'un maître pût former plus d'apprentis que son voisin. La proposition Peupin, dans son article 5, paragraphes 2 et 3, réglementait également le nombre des apprentis et des ouvriers : « Aucun maître ne peut s'attacher plus de deux apprentis, s'il travaille seul. Pour être en droit de donner l'enseignement industriel à plus de deux appren-

(1) L'ordonnance du 12 février 1553 rappelle des règlements anciens qui avaient interdit aux maîtres et artisans de la capitale d'élever à la fois plus d'un apprenti, et ne leur permettait d'en avoir un second, qu'à la condition expresse de le prendre à l'hôpital de la Trinité, institué pour garder, nourrir et alimenter, les pauvres enfants mendiants de Paris.

Cf. : Livre des métiers d'Etienne Boileau, XIII^e siècle.

Cf. aussi : Statuts de la communauté des chapeliers de Paris 1638, « suivant le cinquième article des dites ordonnances du mois de mai 1578, nonobstant le sixième article de celles du mois de mai 1612, les maîtres du dit art ne pourront prendre qu'un apprenti pour le temps des dites cinq années, ainsi qu'il est ci-dessus prescrit. Et toutefois après qu'il y aura quatre des dites années expirées, il sera en la faculté d'en reprendre un autre pour un pareil temps de cinq années.

tis simultanément, il faut occuper chez soi un nombre d'ouvriers tel qu'il soit au moins dans le rapport de trois à un avec le nombre des apprentis. » Le Comité du Travail, dans sa séance du 17 janvier 1849, réduisit la proportion entre le nombre des ouvriers et le nombre des apprentis. Le nombre des ouvriers qui, d'après le projet Peupin, devait être triple de celui des apprentis est réduit au double. « Le profit de l'enseignement est ordinairement, disait le rapporteur M. Parieu, en raison inverse du nombre de ceux qui doivent en profiter.

Les apprentis, ajoutait-il, sont trop souvent, quand leur nombre excède certaines limites, exploités par les maîtres auxquels ils fournissent un travail sans rémunération de salaire. » Voilà le meilleur motif de limitation. Cette limitation est la condition nécessaire d'une instruction professionnelle sérieuse et profitable.

Le rapporteur signale d'ailleurs qu'une minorité importante du comité, préconisait au contraire une liberté absolue, imitant en cela le projet ministériel de 1843. Il donnait comme motifs de cette opinion différente la nécessité de l'émulation parmi les maîtres ; et la gêne que le système contraire amènerait dans le choix des apprentis.

Ajoutons d'ailleurs que, sur un amendement proposé par M. Jandeau au projet Peupin (séance du 17 janvier 1849) l'article sept du projet de la commission, imitant en cela une vieille ordonnance du roi Jean en date du 30 janvier 1350, excepte des prohibitions de cet article l'industrie horticole : industrie dont les procédés sont, au dire du rapporteur, simples et aisés à apprendre autant par les leçons de la nature que par les enseignements de l'homme.

M. Auguste Callet, rapporteur du projet de 1850 (projet

Dumas) s'exprimait ainsi au nom de la Commission d'Assistance : « Tout en reconnaissant qu'il est difficile à un maître de donner des leçons profitables à des apprentis trop nombreux, on ne peut nier cependant qu'un ouvrier intelligent, ayant la main prompte et le coup d'œil sûr, formera aisément trois ou quatre apprentis dans le même temps qu'un ouvrier moins habile réussira à peine à en former un seul. Faut-il donc, par une règle inflexible, empêcher ce bon ouvrier de faire de bons apprentis ? Qu'est ce que l'industrie y gagnera ?

Les partisans de la limitation reconnaissent d'ailleurs qu'elle est naturellement en vigueur dans la plupart des ateliers. On n'a en général qu'un ou deux apprentis, trois au plus, selon les exigences particulières de chaque profession. Mais ce n'est pas là, comme on se l'imagine, la révélation d'une idée morale qu'on puisse traduire dans une loi. C'est un fait économique pur et simple..... Une mesure préventive, disait-il plus loin, empêcherait souvent le bien ; elle ne tarderait pas à produire des maux dont la société serait justement responsable. Limiter le nombre des apprentis, n'est-ce pas limiter dans un temps donné le nombre des ouvriers et celui des maîtres ? N'est-ce pas interdire à une infinité de personnes l'accès des professions industrielles ? Ce système conduit au rétablissement des corporations que nos pères ont abolies. On veut que ce soit un privilège de devenir ouvrier. Tout le monde ne pourra plus l'être. On se figure que les ouvriers en seront plus riches quand la production aura diminué. Mais on ne se demande pas ce que deviendra cette multitude toujours grossissante qu'on aura réduite à l'impuissance de travailler. L'État procurera-t-il un abri et du pain à tous ces enfants, à qui l'on parle d'ôter la

liberté qu'ils ont de se choisir, à leurs risques et périls un maître et une carrière. » Et renonçant comme par ailleurs aux mesures préventives, dans le seul but de ne pas contrarier la liberté, M. Callet, ne voyant que la répression, ajoutait : « Les abus, votre Commission croit qu'il est possible de les réprimer toutes les fois qu'ils se produisent. Elle y a pourvu par les articles 8 et 12 du projet qu'elle vous soumet (qu'il me suffise de signaler que ce sont les articles de la loi de 1851). Nous ne demanderons pas au maître combien il a d'apprentis, mais, qu'il en ait dix ou qu'il n'en ait qu'un, nous exigerons que l'apprentissage soit sérieux et le contrat loyalement exécuté. C'est tout ce que réclame la justice. » Toujours le système répressif : et c'est ce qui fut admis dans la loi de 1851. Si l'on veut songer que, par rapport au nombre d'affaires soumises aux prud'hommes, la proportion des affaires d'apprentissage n'est que de 0,02 0/0 en moyenne ; et que cependant nombre d'apprentis sont occupés à bien autre chose qu'à apprendre leur métier, on pourra rester sceptique sur les nobles et touchantes illusions sociales du rapporteur, et sur le mérite de la liberté non surveillée ni réglementée.

Certes, le danger était moins grand en 1851 que de nos jours, et M. Callet avait raison de dire qu'en fait, il n'y avait pas plus de deux ou trois apprentis par atelier. Mais, à ce moment, la grande industrie était à peine née ; non pas qu'il n'y eut déjà des manufactures importantes, puisque aussi bien des lois étaient intervenues pour régler dans la grande industrie les conditions du travail. Peut-être aussi, y avait-il déjà dans ces manufactures, un beaucoup plus grand nombre d'apprentis. Mais en tout cas, la grande industrie comprenait

surtout alors les métiers où l'apprentissage proprement dit était en train de disparaître, tandis que la loi de 1851 n'était sans doute destinée qu'aux apprentis proprement dits, ceux qui cherchaient à s'instruire dans l'ensemble d'une profession.

La loi même le dit. Et le grand tort a été de vouloir appliquer la loi en dehors de son domaine, en dehors des limites dans lesquelles elle avait été conçue. Mais dans ce qu'on pouvait alors appeler les métiers, ceux où il fallait vraiment un apprentissage, on se trouvait le plus souvent en présence soit, d'ateliers de famille très peu nombreux, soit même d'ateliers un peu plus importants, mais où le patron, le maître, était toujours un professionnel, qui, s'il ne s'occupait pas lui-même de l'éducation professionnelle, avait du moins avec lui de vieux ouvriers rompus à toutes les finesses du métier, et désireux de propager leur science pratique, sans crainte de devenir avec l'âge des non-valeurs soumis aux vengeances des jeunes. En tout cas, le maître était là. C'était la collaboration féconde des patrons et des ouvriers. Il n'y avait donc pas, dans le domaine où la loi devait s'appliquer, beaucoup de craintes à nourrir. Et peut-être avait-on raison à cet égard de se contenter des mesures purement répressives. Mais, depuis ce temps, tout est changé. Si on laisse de côté les petits ateliers où tout se passe heureusement de la même manière que jadis, et où les mesures répressives suffisent peut-être encore, on trouve que la plupart des entreprises deviennent de plus en plus importantes chaque jour. Les patrons individuels se transforment en associés en nom collectif, gérants d'une commandite, directeurs de sociétés anonymes.

A mesure que la société de capital prédomine, le professionnel, souvent sans fortune suffisante, est laissé dans l'ombre pour faire place à un délégué du capital. Celui-ci pourra bien être quelquefois un ingénieur, un professionnel sorti des écoles supérieures techniques, mais le plus souvent il ne sera qu'un administrateur sans connaissances spéciales, et qui aura sous ses ordres les professionnels. Dans un cas comme dans l'autre, qu'il soit professionnel ou non, le grand patron n'aura plus le temps ni les capacités nécessaires pour l'instruction professionnelle des apprentis. Et comme cette instruction sera fatalement confiée aux contremaîtres (eux aussi portés à se croire trop supérieurs aux ouvriers), trop rarement à de vieux ouvriers, considérés comme des esclaves de la routine et de l'expérience, c'est alors qu'il sera nécessaire de limiter le nombre des apprentis, et d'éviter que leur éducation professionnelle ne soit compromise. A ce point de vue par conséquent, les idées de 1851, sans doute justes à l'époque, ne sont peut-être plus aussi exactes aujourd'hui ; aussi ne faut-il pas que la liberté du choix des apprentis entraîne comme conséquence une instruction superficielle et inutile.

Ne conviendrait-il pas, au contraire, pour mettre fin à l'exploitation des apprentis et à la transformation abusive de ces enfants en chasseurs, hommes de peine, ou domestiques, d'édicter comme sanction une sorte d'incapacité d'ordre pénal ou même de retirer le droit d'instruire des apprentis à l'avenir. La peine serait ainsi parfaitement adéquate à l'infraction commise.

Rappelons que nous sommes toujours ici en matière de répression pure. Sur ce point, la loi de 1851 contenait une grave lacune. Il aurait fallu la combler. Néanmoins,

nous avons vu précédemment que, même modifiée en ce sens, la législation serait devenue tout à fait insuffisante par le changement général survenu dans les conditions économiques.

Les ouvriers reconnaissent à présent la nécessité d'une limitation, dans l'intérêt même de leur avenir. Supposons, en effet, que tout se passe normalement, que les ouvriers continuent stoïquement à former en grand nombre, non plus les remplaçants mais les concurrents de demain ; supposons que l'apprentissage étant fait suivant les meilleures méthodes aucun risque ne soit couru pour l'écoulement des produits : conditions que nous savons irréalisables ; que va-t-il advenir ? On ne peut manquer de constater bientôt une concurrence acharnée, une diminution des salaires et aussi une augmentation de la grande armée des chômeurs. Et c'est par l'excès de la liberté qu'on en arrive aux conséquences économiques prévues par M. Callet et qu'il attribuait lui à la limitation de l'apprentissage. Cet accroissement du nombre des chômeurs sera d'autant plus redoutable que ces chômeurs seront des gens possédant un métier, capables de gagner leur vie et ne trouvant pas le moyen de la gagner. Avec la limitation du nombre des apprentis au contraire, les dangers n'étaient certes pas aussi grands. Il eut été d'ailleurs facile de fixer entre le nombre des ouvriers et celui des apprentis une proportion raisonnable. En tout cas, l'on évitait de la sorte de voir des gens, possédant un métier, jetés, après coup, sur le pavé par l'âpre concurrence de ceux même qu'ils avaient jadis formés.

Certaines décisions émanant de groupements professionnels sont venues apporter quelques palliatifs à cette situation.

Le règlement d'apprentissage, admis le 15 mars 1900, par la Commission mixte de l'Union des Maîtres imprimeurs de France et par la Fédération française des travailleurs du livre, décide article 3 : « Le nombre des apprentis (ceux à l'essai exceptés) dans chaque atelier, ne devra pas être supérieur à la proportion de un apprenti sur cinq ouvriers compositeurs. »

Est-ce à ce règlement qu'il faudrait attribuer la proportion, beaucoup plus restreinte, des affaires soumises aux prud'hommes pour l'imprimerie (0,005 0/0). Cela paraît assez vraisemblable, puisque en raison des règlements faits d'accord entre patrons et ouvriers, la surveillance ici est efficace.

Par contre, si l'on consulte sur la question de la limitation les réponses au questionnaire n° 2 de l'enquête du Conseil supérieur du travail, il faut avouer que la solution est bien discutée (1).

(1) Question 5 : Proportion d'apprentis pour 10 ouvriers :

537 réponses	1	pour 10
284 —	2	— 10
114 —	3	— 10
88 —	4 ou 5	— 10
27 —	6 à 12	— 10

Le mal n'est par conséquent point encore trop grand : néanmoins il convient de prendre des précautions.

Question 6 : Est-il désirable que cette proportion soit limitée ? Dans quelle mesure ? Par quels moyens ? Pour éviter quels abus ?

4/5 des avis sont contraires à la limitation : 1/5 favorable. Tous les syndicats patronaux sont hostiles. Chambres de commerce 7 0/0 favorables. Prud'hommes 13 0/0 favorables. Associations ouvrières de production 15 0/0 favorables. Syndicats ouvriers 1/2 seulement favorables à la limitation.

Sur la quotité il y a peu de réponses. Un dixième font mention d'une proportion qui serait de 1 ou 2 apprentis pour 10 ouvriers.

III. — *Age des apprentis.*

La loi de 1854 ne fait aucune mention de l'âge que doit avoir l'enfant pour entrer en apprentissage. C'est là une troisième et très grave lacune.

La question, cependant, avait été longuement discutée. L'article 4 du projet Peupin portait : « Aucun enfant ne peut être mis en apprentissage s'il n'a douze ans au moins. » Le Comité du travail chargé de l'examen de la proposition, avait émis sur ce point des opinions très divergentes. Certains, mais en minorité, pensaient que l'appréciation de l'âge convenable devait être laissée à l'arbitraire des familles. Souvent, disaient-ils, si le discernement n'est pas très heureux, c'est que les familles ont hâte et besoin de s'exonérer des frais de nourriture et d'éducation de leurs enfants. Ne faut-il pas respecter des exigences que l'on n'est pas en mesure de satisfaire et des misères que l'on ne peut soulager ? Ne faut-il pas aussi craindre des déguisements qui déroberont ces contrats aux bienveillantes prescriptions du législateur ? C'étaient là des arguments d'ordre général.

D'autres membres du Comité, tout en admettant le principe d'un âge minimum, se plaçaient à un point de vue tout à fait particulier et faisaient observer que tout dépendait des industries et des climats : ils reprochaient surtout au projet Peupin sa rigidité. Remarquons qu'à ce point de vue, alors qu'il s'agit de la santé même de l'enfant, il semble bien que l'Etat et la loi doivent intervenir. Tout le résultat, que pourrait avoir la

Il n'y a presque aucun avis sur les moyens.

Les inconvénients signalés sont : chômages, abaissement des salaires, surmenages des apprentis.

critique dont nous avons parlé ci-dessus, serait donc de fixer un minimum qui puisse embrasser la totalité des convenances d'industries ou de climats.

La majorité du Comité préféra réglementer d'une façon rigide l'âge de l'apprenti, pour éviter l'exploitation de l'enfant mis trop tôt en apprentissage avant d'être vraiment en état de profiter des leçons de son maître.

En ce qui concerne le choix même de l'âge, les uns proposaient dix ans, conformément au projet de 1843 ; d'autres onze ans, suivant le vote émis par le Conseil général des manufactures statuant sur ce même projet.

Ce retard d'une année avait pour but, l'apprentissage étant coutumièrement de cinq ans, de faire coïncider la sortie d'apprentissage avec l'époque où l'apprenti se trouve être véritablement adulte (1).

Ces amendements furent repoussés : le projet du Comité porte 12 ans. Cet âge a paru nécessaire pour le développement intellectuel et physique de l'apprenti. Il correspond d'autre part à l'achèvement habituel de l'éducation primaire et religieuse (Rapport Parieu).

Il est vrai que dès ce moment une difficulté se présentait. La loi de 1841 qui fixait alors l'âge des enfants employés dans les manufactures, usines et ateliers à moteur mécanique ou à feu continu et aussi dans toute fabrique occupant plus de vingt ouvriers réunis en atelier, prévoyait l'âge minimum de huit ans.

Mais on expliqua que, dans les cas prévus par la loi de 1841, l'intervention de l'enfant était le plus souvent tout à fait mécanique et que le peu de durée de l'engagement permettait de ne pas craindre, au même degré que dans l'apprentissage, l'épuisement indéfini de ses forces.

(1) L'âge de 10 ans avait été rejeté par 9 voix contre 9.

Remarquons cependant que rien n'empêchait les établissements, visés par la loi de 1841, d'avoir des apprentis. Ceux-ci devaient être âgés de douze ans. Mais comme le contrat d'apprentissage peut, aux termes de la loi de 1851, être verbal, il pouvait se trouver, en raison des difficultés de la preuve, que des enfants, cependant apprentis, fussent employés avant douze ans.

Quoi qu'il en soit, le projet Peupin formait un tout. Au point de vue de l'âge requis, si ce texte avait été définitivement adopté, l'apprenti n'aurait pas eu à subir les vicissitudes des lois relatives à l'âge minimum d'admission des enfants dans les manufactures.

La question de l'âge fut réglée dans l'article 4 du projet ainsi rédigé : « Aucun enfant ne pourra être mis en apprentissage s'il n'est âgé de douze ans au moins.

L'âge des apprentis pourra être constaté au moyen d'un certificat délivré sur papier non timbré et sans frais par l'officier de l'Etat civil. »

Aucun minimum au contraire n'était fixé dans le projet Dumas et M. Callet, rapporteur, toujours dominé par l'idée de liberté individuelle, de liberté du contrat de travail, de liberté de l'éducation, approuvait cette abstention dans les termes qui méritent d'être rapportés : « Si vous empêchez un enfant de devenir apprenti avant sa douzième année qu'en ferez-vous jusque-là ? Vous chargerez-vous de le loger, de le vêtir, de le nourrir ? Ce sont les familles nombreuses et indigentes, pour qui l'enfant est presque une charge, et les familles sans mœurs pour qu'il est un objet de spéculation, ce sont ces familles qui n'attendent pas la maturité de l'enfant pour le mettre en apprentissage. Serait-ce par hasard protéger cet enfant que de dire aux parents pauvres : « Vous ne pouvez,

ni le vêtir, ni l'envoyer à l'école ; n'importe ! Vous le garderez nu, souffrant, ignorant jusqu'à ce qu'il ait atteint sa douzième année » ; et de dire aux autres : « Voici un enfant que vous n'aimez guère ; et qui ne reçoit chez vous que de mauvais exemples : n'importe ! Vous le garderez : je vous défends de le mettre en apprentissage. Vous l'élèverez s'il vous plaît dans l'oisiveté et la misère. Il mendiera plutôt que d'apprendre un métier. Et, s'il se trouve un maître compatissant qui consente à le recueillir et à lui enseigner sa profession, vous direz à cet homme : « Non, c'est impossible La loi est là, qui ne me permet pas de traiter avec vous, le contrat serait nul et vous paieriez l'amende. » Nobles pensées et combien généreuses ! Mais n'est-il pas permis de répondre que, dans le cas d'extrême pauvreté, il y avait toujours pour la famille la triste ressource de faire de l'enfant de huit ans le petit manoeuvre qu'autorisait la loi de 1841, et que, si les mœurs des familles se relâchaient par trop, il existait contre elles des mesures répressives, sans qu'on fût forcé pour autant de faire appel à la bonne volonté gratuite d'un maître compatissant ? C'est ainsi qu'il faut bien se garder de se payer de mots, si beaux soient-ils ; surtout lorsqu'on est en présence d'une loi qui n'organise aucune surveillance.

Ainsi, la loi de 1851 ne fixe aucun âge pour l'entrée en apprentissage, et M. de Riancey dans la discussion précisait sa portée : « Il s'agit d'une loi sur les contrats d'apprentissage, sur les conventions qui interviennent pour l'éducation professionnelle des enfants, chez les fabricants, chez les ouvriers d'arts et métiers, dans les petits ateliers.

C'est à ces enfants que l'on a voulu accorder une protection qui jusqu'alors ne leur a pas été donnée par la loi. »

L'apprenti peut donc entrer à tout âge (1). La loi s'est contentée de réglementer les heures de travail, le travail de nuit, le repos du dimanche et des jours fériés (art. 9) et a institué dans l'article 10, l'obligation de laisser parfaire l'éducation religieuse et les éléments de l'instruction primaire.

Cette insuffisance de la loi que nous ne pouvions pas ne pas signaler fut d'ailleurs comblée par la loi du 28 mars 1882, qui créait l'enseignement primaire obligatoire. L'article 4 de cette loi rend l'instruction primaire obligatoire pour les enfants des deux sexes âgés de six ans révolus à treize ans révolus.

L'article 6 de la même loi institue un certificat d'études primaires, décerné après un examen public auquel pourront se présenter les enfants dès l'âge de onze ans. Ceux qui, à partir de cet âge, auront obtenu le certificat d'études primaires, seront dispensés du temps de scolarité obligatoire qui leur restait à passer.

Par conséquent depuis 1882, il ne peut plus y avoir d'apprentis, âgés de moins de douze ans, à moins qu'ils ne possèdent leur certificat d'études.

Il est vrai qu'il serait peut-être difficile de trouver un texte qui punit les patrons employant les apprentis avant cet âge : et que c'est peut-être là aussi, en ce qui concerne les tiers, une obligation sans sanction.

Quoi qu'il en soit et sous réserve de cette sanction problématique pour les patrons, à partir de 1882 il n'y a plus de distinction. Il n'y a plus à s'occuper de la loi

(1) Ce n'est qu'au point de vue de la réglementation des heures de travail que la loi de 1851 a pu exiger la mention de l'âge de l'apprenti dans le contrat d'apprentissage.

de 1874 (applicable en ce qui concerne la réglementation du travail aux enfants en apprentissage soumis à un travail industriel), qui comblant une lacune de la loi de 1851 fixait à douze ans l'âge d'admission (1). Aujourd'hui, il faut avoir reçu l'enseignement primaire pour entrer en apprentissage, par conséquent, d'une façon implicite, l'âge est fixé.

D'ailleurs la loi de 1892 s'en est également tenue à cet âge, dans les établissements qu'elle vise, en ajoutant toutefois que les enfants ne pourraient être employés avant douze ans même s'ils étaient munis du certificat d'études. D'autre part il y a, avant treize ans, nécessité d'un certificat d'aptitude physique.

Par conséquent, aujourd'hui encore, il y a une différence entre l'apprenti soumis à la loi de 1892 (12 ans minimum et certificat physique) et l'apprenti qui ne rentre pas dans les catégories de cette loi. Celui-ci peut entrer dès onze ans s'il a le certificat d'études primaires et sans certificat physique. Nous ne pouvons plus aujourd'hui nous plaindre de l'absence de réglementation, puisque la lacune de 1851 a été comblée partiellement en 1874 et complètement en 1882. Mais nous signalons la diversité, inexplicable ou à peu près, des solutions admises et d'autre part l'absence de sanction quand on ne se trouve pas dans les cas prévus par la loi de 1892.

Indiquons encore pour être complets, une disposition curieuse de la loi de 1882 (article 15 paragraphe 3) : « La

(1) Ajoutons d'ailleurs que la loi de 1874 prévoyait des cas où l'on pourrait employer les enfants à 10 ans (art. 2) dans des industries qui devaient être spécialement désignées.

Et ces dispositions de l'article 2 étaient également déclarées applicables aux enfants en apprentissage dans ces industries (art. 30).

Commission scolaire peut aussi, avec l'approbation du Conseil départemental, dispenser les enfants employés dans l'industrie et arrivés à l'âge de l'apprentissage, d'une des deux classes de la journée ; la même faculté sera accordée à tous les enfants employés hors de leur famille dans l'agriculture. »

A ce moment la loi en vigueur pour les enfants employés dans l'industrie était celle de 1874. Il ne pouvait donc être question que d'enfants de dix ans, puisque c'était l'âge minimum, et encore dans des cas exceptionnels.

Ouvrons une parenthèse.

Cette loi avait bien prévu, à une époque où l'enseignement primaire n'était pas encore obligatoire, certaines dispositions (articles 8 et 9) pour l'instruction primaire des enfants employés dans l'industrie.

Pas d'enfant employé avant douze ans s'il ne justifie qu'il fréquente une école publique ou privée. Obligation de suivre les classes pendant le temps libre du travail. Avant quinze ans, pas plus de 6 heures de travail par jour si l'enfant ne justifie pas, par la production du certificat de l'instituteur ou de l'inspecteur primaire, qu'il a acquis l'instruction primaire élémentaire.

Remarquons d'ailleurs que ces dispositions de la loi n'étaient pas déclarées par l'article 30 applicable aux enfants en apprentissage. Pour eux, même dans les établissements visés par la loi de 1874, il n'y avait que la ressource de l'article 10 de la loi de 1831. La sanction n'était qu'une peine de police (article 20, paragraphe premier de cette loi) au lieu des peines de l'article 23 de la loi de 1874, peines correctionnelles et appliquées par le tribunal correctionnel.

Quoi qu'il en soit, revenons à l'article 13 de la loi de

1882. Qu'est-ce que l'âge de l'apprentissage puisqu'il n'y en a pas dans la loi ? Il est étrange que le législateur oublie lui même qu'il n'existe pas d'âge légal de l'apprentissage !

C'est donc sans doute la Commission scolaire qui appréciera. Et puis, il s'agit d'enfants employés dans l'industrie et par conséquent visés par la loi de 1874. Or depuis 1874 ils sont employés au minimum à dix ans. D'autre part depuis 1882 le temps de scolarité n'est obligatoire que jusqu'à 13 ans. Il s'agit donc d'enfants de dix ans au moins et de treize ans au plus qui n'ont pas leur certificat d'études. Pour ceux-là, on pourra les dispenser d'une classe par jour. Il était utile de signaler cet article, car en définitive jusqu'à 1892, la situation a été vraiment curieuse. Les enfants de l'industrie, à un âge apprécié par la Commission, mais fatalement entre 10 et 13 ans, pouvaient obtenir la dispense. Ceux placés en apprentissage normal au contraire ne le pouvaient pas. Ils ne sont pas couverts par la loi de 1874 : on ne peut donc les employer qu'à partir de 13 ans ou après qu'ils ont obtenu le certificat d'études.

Voilà encore une distinction vraiment inexplicable : et pourquoi ce privilège pour les enfants employés dans l'industrie.

Il est vrai que depuis 1892, la question ne se pose plus. La loi de 1892 n'admet pas l'emploi des enfants avant 13 ans révolus, à moins qu'ils n'aient le certificat d'études. Donc, aujourd'hui, la loi de 1882 dans son article 15, paragraphe 3, ne paraît plus applicable.

Voici exposées, ces questions un peu ardues et délicates : disons donc pour conclure, que la loi de 1851 contenait en cette matière une lacune, que cette lacune

a été comblée ; mais que, néanmoins, un point encore reste critiquable. C'est le manque d'harmonie dans la réglementation de l'âge d'apprentissage. Cette faute, ainsi que l'absence de sanction en dehors des cas prévus par la loi de 1892, étaient intéressantes à signaler.

Nous ne voulons pas insister ici sur les difficultés que peuvent entraîner les réglementations diverses de la durée du travail, notamment à propos de la loi sur le repos hebdomadaire. Ce sont là, quoi qu'elles aient dans la pratique une grande importance, à tout prendre des questions de détail. Ajoutons d'ailleurs que ce point n'a fait l'objet d'aucun questionnaire dans l'enquête du Conseil supérieur du travail.

Nous avons ainsi terminé l'étude des plus graves lacunes que présente la loi de 1851. Nous avons vu comment les deux premières subsistent encore, tandis que la dernière se trouve à présent comblée, sauf à soulever quelques difficultés de détail.

Mais en dehors de ces omissions, la loi de 1851 avait péché encore en adoptant sur plusieurs points des solutions fâcheuses et qui ont fait peser sur l'apprentissage leur influence néfaste.

Deux matières nous paraissent tout ou moins réglementées d'une façon médiocre : c'est la preuve du contrat d'apprentissage et la sanction de l'observation des conditions prescrites pour cet apprentissage.

IV. — *Preuve du contrat.*

La loi réglemente de la façon suivante : Contrat écrit ou contrat verbal. En ce dernier cas, la preuve sera

conforme aux règles générales du Code civil : c'est-à-dire preuve testimoniale au dessous de 150 francs. Nous avons déjà eu l'occasion de parler de cette question de preuve, au moment où nous avons étudié l'effet sur l'apprentissage de la loi sur les accidents du travail. Nous avons vu comment on était amené à établir, en dehors et peut-être contrairement à la loi de 1851, la qualité d'apprenti. Ce serait une première raison pour critiquer l'adoption du contrat verbal.

Reprenons donc simplement et en dehors de toute loi différente les dispositions de la loi de 1851.

La proposition Peupin indiquait que le contrat se formait par conventions verbales ou écrites et dans le dernier cas par acte sous-seings privés, ou par devant notaire. Mais déjà, dans la discussion devant le Comité du travail de l'Assemblée Constituante, un amendement signé de MM. Astouin, Doutre, Peupin et Wolowski demandait que le contrat ne fût formé que par conventions écrites. Le but de cet amendement était de faciliter la prompt résolution des contestations qui pourraient s'élever.

N'était-il pas d'ailleurs nécessaire de protéger la faiblesse de l'apprenti contre la toute puissance du maître, qui pouvait abuser, le cas échéant, d'une convention verbale, sans formalités ni garanties.

C'est ainsi que le projet ministériel de 1845 était favorable à la rédaction écrite, contrairement à l'usage et contrairement au droit commun des contrats.

Mais le Comité du travail pensa que rien ne pouvait l'emporter sur l'avantage de faciliter la libre formation d'un contrat aussi populaire que celui de l'apprentissage, pour lequel d'ailleurs la nécessité d'une convention écrite se transformerait souvent par l'inexpérience même des

parties contractantes en intervention coûteuse et forcée du notaire.

Il est vrai qu'on avait proposé, en vue d'éviter les frais, (vote du Conseil général des manufactures sur le projet de 1845) d'autoriser la réception du contrat par les maires.

Mais le Comité pensa qu'il y avait là une compétence nouvelle donnée aux maires, compétence contestable ; et qui ne serait pas sans inconvénients sérieux sous le rapport de la bonne rédaction des contrats.

Le Comité maintint donc le droit commun, et ne craignit pas de le consacrer dans son article 1^{er}, paragraphe 2. « Il se forme verbalement ou par écrit. » Plus d'allusion même aux notaires ; ce qui en fait était d'ailleurs parfaitement inutile puisque tout contrat écrit peut être fait sous seings privés ou dans la forme authentique, et puisque la forme authentique se confond en l'espèce avec la forme notariée, le notaire étant l'officier public compétent pour recevoir un acte suivant les formes spéciales déterminées par la loi, à défaut d'autres officiers publics légalement désignés.

Il faut avouer que, s'il en est ainsi, et s'il n'est apporté par ce texte aucune dérogation au droit commun, il était parfaitement inutile de mettre un article quelconque à cet égard dans la loi, article qui vient seulement rappeler le droit commun des contrats.

M. Dumas, ministre de l'Agriculture et du Commerce revenait dans son projet à l'idée du contrat nécessairement rédigé par écrit (art. 11) et ajoutait (art. 12) : « les notaires, les secrétaires de Conseils de prud'hommes et les greffiers de justice de paix peuvent recevoir l'acte d'apprentissage. » Enfin, pour éviter les frais ce même article *in fine* spécifiait : « Les honoraires dus aux officiers publics sont fixés à 2 francs. »

Ces dispositions passèrent dans le projet de la Commission d'assistance (art. 2) au rapport de M. Callet ; et ce sont, en somme, ces idées qui, sauf quelques légères modifications de texte, se retrouvent encore dans la loi de 1851.

Donc : contrat verbal ou écrit et, s'il est écrit, sous-seings privés ou authentique (notaires, secrétaires de Conseils de prud'hommes ou greffiers de justice de paix) ; et en ce dernier cas, honoraires de 2 francs pour les officiers publics : telle est la législation de 1851. Il semble bien qu'elle ne donne prise à aucune des objections qui lui avaient été faites dans les discussions antérieures. Le coût des honoraires était infime. La possibilité de recourir aux conseils des officiers publics garantissait contre les clauses irrégulières. Enfin, la loi remplaçait en somme le contrat. Elle contenait, en tout cas, des articles d'ordre public que des conventions écrites ne pouvaient violer ; et c'étaient justement là les points où l'on craignait que la toute-puissance des patrons tendît à s'exercer aux dépens de la faiblesse des apprentis ou de leurs représentants.

Ainsi donc, la loi ayant prévu les clauses principales sans dérogation possible, quel inconvénient y avait-il à permettre les contrats verbaux, à permettre conformément au droit commun la preuve du contrat d'apprentissage ? Il était, en effet, inutile d'exiger, ce qui d'ailleurs n'a jamais fait de question, un acte authentique, notarié ou autre ; et inutile également de déroger au droit commun de la preuve.

Cependant, il existait une chose à laquelle on n'avait pas prêté attention ; c'est que l'enfant placé en apprentissage se trouvait soumis à un régime exceptionnel, et qu'il serait difficile, lorsqu'il s'agirait de faire la preuve

de la convention, de distinguer entre le droit commun et le contrat d'apprentissage, entre le jeune ouvrier embauché par un contrat de louage et le jeune apprenti de la loi de 1851. Ne faudrait-il pas que cette dérogation au droit commun du contrat de louage soit prouvée par écrit ? N'est-il pas évident que la plupart du temps aucune somme n'étant stipulée, la preuve testimoniale sera toujours possible ; à moins que, ainsi que nous l'avons signalé, les tribunaux aient eu la faculté de fixer ce point, parce qu'il s'agit de contrats portant sur une somme indéterminée ? S'il y a preuve par témoins, on pourra recourir aux présomptions et l'on pourra arriver à établir, quand il y aura intérêt à cela, qu'il s'agit tantôt d'un apprenti, tantôt d'un jeune ouvrier ayant loué ses services.

Que l'on ne fasse pas de l'apprentissage un contrat authentique, nous en sommes d'accord ; mais ne faut-il pas faire de la rédaction écrite, une formalité requise non seulement au point de vue de la preuve, mais au point de vue de la validité même du contrat, *ad solemnitatem* ? Telle est la question. La loi de 1851 avait fait à cela une réponse négative.

Voyons ce qu'ont répondu les organisations consultées lors de l'enquête ? La question 14 du questionnaire n° I, était ainsi conçue :

« *Pour chacune des industries et professions où, dans votre région, l'apprentissage des ouvriers est ordinairement réglé par un contrat écrit ou verbal, prière de remplir le questionnaire n° 2 ci-joint et de rappeler ci-dessous les noms de ces industries et professions,*

Pour 150 professions, 1.364 questionnaires n° 2, ont été remplis.

A la question n° I, l'apprentissage est-il réglé par contrat écrit ou verbal ? les 9/10 des réponses mentionnent un contrat verbal. Moins du dixième accusent l'usage exclusif du contrat écrit.

Tel est l'état de la question : quels sont à présent les vœux ?

Vous semble-t-il désirable demandait l'enquête que la loi oblige à rédiger par écrit le contrat d'apprentissage ? — dans quels cas ? (question 17 du questionnaire n° I).

Les 4/5 des réponses réclamèrent l'obligation et dans chaque groupe d'institutions, la majorité est acquise au contrat écrit. Nous n'insistons pas sur cette discussion : nous verrons quels sont à notre sens les remèdes à adopter. L'enquête suffit amplement à démontrer que sur ce point la loi de 1851 a suivi une théorie erronée. C'est là encore un des points sur lesquels elle doit être complétée et réformée.

V. — *Sanction des obligations nées du contrat.*

Après avoir examiné le contrat d'apprentissage et la preuve qu'on peut en faire, venons à la sanction de l'accomplissement des obligations édictées par la loi au sujet de ce contrat. Ici encore les organisations consultées vont nous montrer l'insuffisance de la loi ou plutôt de la pratique ; car la loi de 1851 renfermait à cet égard des dispositions très précises, notamment dans son article 12 paragraphe 2 : « Il (le maître) lui (à l'apprenti) délivrera à la fin de l'apprentissage un congé d'acquit ou certificat constatant l'exécution du contrat. » La preuve de l'apprentissage, si difficile en l'absence du

contrat écrit pendant sa durée, se trouvait tout au moins ainsi, administrée par écrit à la fin de l'apprentissage. Et l'article 13 ajoutait : « Tout fabricant, chef d'atelier ou ouvrier convaincu d'avoir détourné un apprenti de chez son maître, pour l'employer en qualité d'apprenti ou d'ouvrier, pourra être passible de tout ou partie de l'indemnité à prononcer au profit du maître abandonné. » Malheureusement cet article n'établissait qu'une sanction bien imparfaite. Elle ne visait en effet que le cas du détournement d'apprenti et ne pouvait s'appliquer au fabricant, chef d'atelier, ou ouvrier qui emploierait un « jeune ouvrier » sorti d'apprentissage, alors que celui-ci ne fournirait pas le congé d'acquit, l'apprentissage étant terminé et le précédent maître ne réclamant rien.

Cette exigence du congé d'acquit, imposée en quelque sorte *ad solemnitatem* n'était qu'apparente. Elle était en effet dépourvue de sanction puisque l'apprentissage terminé, elle n'était pas obligatoire, et puisque, pendant la durée de l'apprentissage seulement, son absence entraînait une responsabilité pécuniaire pour le nouveau patron. L'insuffisance était manifeste : voyons donc comment fut mise en pratique sur ce point la loi de 1851.

La seule chose interdite est le détournement d'apprenti par un patron. Le maître qui reçoit un apprenti, sachant qu'il n'est pas libre d'engagements envers son précédent patron, doit être condamné à payer une indemnité à celui-ci (1), qu'il y ait eu de la part du nouveau patron emploi de manœuvres illicites (2), ou simplement con-

(1) Paris, 3 mars 1863, 2 mars 1864, 14 juin 1870.

(2) Paris, 4 juin 1858.

seil (1), ou même simple négligence à exiger les preuves de la libération envers le précédent patron (2).

Tout patron doit donc exiger la représentation d'un certificat d'acquit, s'il a lieu de croire que l'apprenti a déjà été engagé chez un précédent maître (3).

Mais, même à ce point de vue, il a été jugé, qu'il n'y aurait pas détournement de l'apprenti au sens de la loi de 1851, dans le fait par le maître de recevoir un apprenti dans son atelier, sur sa simple déclaration qu'il est libre de tout engagement, s'il le renvoie dès qu'il apprend l'inexactitude de la déclaration à lui faite (4).

A ce point de vue donc, il faut une constatation de l'apprentissage terminé ; mais si cette constatation n'est pas faite, la sanction n'en est pas une pénalité, ce n'est pas non plus la nullité ; mais de simples dommages-intérêts et encore faut-il pour cela qu'il y ait persistance à employer l'apprenti en rupture de contrat d'apprentissage.

Il résulte de là que s'il est intéressant pour le jeune ouvrier qui sort d'apprentissage d'exiger le congé d'acquit, s'il a même le droit d'assigner son maître devant le Conseil des prud'hommes, afin de l'obtenir et pouvoir ainsi prouver l'exécution complète du contrat en même temps que ses aptitudes professionnelles, s'il est prudent d'autre part pour le nouveau patron d'exiger ce certificat, il n'y a rien là d'obligatoire, pénalement parlant ; une simple question de dommages-intérêts se trouve être en jeu.

(1) Paris, 23 mai 1864.

(2) Paris, 20 juin 1851 et Orléans, 24 juin 1851.

(3) Paris, 8 juin 1869, 11 novembre 1873.

(4) Paris, 5 janvier 1875.

Et par conséquent, lorsque l'apprentissage aura été terminé, lorsque aucune demande ne sera à craindre du maître, rien ne subsiste nécessairement pour prouver que le jeune ouvrier a été en apprentissage et pour rassurer sur ses aptitudes professionnelles.

Il est cependant utile de remarquer, qu'à l'époque de la loi de 1854, l'aptitude professionnelle était peut-être, dans une certaine mesure, constatée par le livret d'ouvrier, dont l'usage était à cette époque obligatoire (1).

(1) Prévu par la loi du 22 germinal an XI, et les arrêtés des 9 frimaire et 10 ventôse an XII, il devait obligatoirement porter le certificat constatant que l'ouvrier a rempli les conditions de son engagement, autrement dit le congé d'acquit. Le livret d'ouvrier fut réglementé d'une façon très nette par la loi du 22 juin 1854 et le décret du 30 avril 1855. Il est délivré par les maires, à Paris par le Préfet de police, et dans le ressort de sa préfecture par le Préfet du Rhône. Le coût n'est autre que le prix de confection qui ne peut dépasser vingt-cinq centimes. L'article 3 de la loi du 22 juin 1854 portait : « Les chefs ou directeurs des établissements spécifiés à l'article 1^{er} ne peuvent employer un ouvrier soumis à l'obligation prescrite par cet article, s'il n'est porteur d'un livret en règle. » Ce livret portait la date d'entrée, la date de sortie et l'acquit des engagements. Il y est ajouté le montant des avances dont l'ouvrier reste débiteur envers le patron. Le livret (article 8) ne devait contenir aucune annotation favorable ou défavorable à l'ouvrier. Il ne servait donc pas de certificat, mais il permettait de suivre anneau par anneau la chaîne des patrons qui avaient employé l'ouvrier. C'est sans doute grâce à ce livret et aux mentions des avances faites, que pouvait s'effectuer sans trop d'encombre le tour de France : celui-ci se conçoit seulement grâce aux avances des mères des compagnons. C'était une constatation requise (sous peine des sanctions pénales prévues par la loi et aussi des sanctions civiles) de l'exécution du contrat de travail et des conditions dans lesquelles il avait été exécuté, ainsi que des obligations qui pouvaient incomber à l'ouvrier à la suite d'avances.

Ce livret n'était fort probablement délivré que sur la production du congé d'acquit d'apprentissage : en tout cas, au point de vue de l'aptitude professionnelle, il permettait de suivre la chaîne des divers patrons, sans qu'il fût possible de faire disparaître des certificats mauvais ou simplement muets.

Les projets antérieurs avaient tenu compte de l'existence de ce livret, et avaient institué, en quelque sorte, son pendant par le livret d'apprentissage. Le projet de 1843 dans son article 21 portait : « Les livrets d'apprentis seront sur papier non timbré, cotés et paraphés gratuitement. Ils seront délivrés sans autres frais que le remboursement de leur prix de confection qui ne pourra excéder 0 fr. 25. »

Le même projet édictait, dans son article 25, pour certaines professions, que nul ne peut recevoir un apprenti sans se faire représenter son livret ou bien un certificat du maire de sa commune, constatant qu'il n'a pas été en apprentissage.

Ce livret avait l'avantage de constater tout ce qui était relatif à l'apprentissage, les dettes notamment qu'un apprenti pouvait avoir envers son maître, et permettait ainsi d'exercer une retenue.

L'article 26 portait : « Toute personne..... qui emploie un apprenti dont le livret se trouve chargé..... doit exercer sur le salaire qu'elle peut lui allouer, une retenue d'un cinquième au profit du créancier, jusqu'à extinction de la dette entière. Celui qui aura négligé d'exercer ladite retenue, en sera personnellement responsable, jusqu'à concurrence des sommes qu'il aurait indûment remises à l'apprenti (1). »

(1) Textes votés par le Conseil général des manufactures.

La proposition Peupin, elle, ne faisait pas mention du livret ; mais le Comité du Travail, par l'organe de son rapporteur, M. Parieu, proposait d'ajouter une section relative à ce livret. Le rapporteur s'exprimait ainsi après avoir rappelé le projet de 1845 et le vœu de la Commission de la Chambre des députés, chargée d'examiner le projet de loi sur les livrets d'ouvriers (1) : « Pareille mesure n'a peut-être pas le même genre d'utilité pour l'apprenti que pour l'ouvrier auquel elle conserve le titre précieux de ses antécédents ; mais elle a, en retour, dans l'apprentissage, l'avantage de remédier jusqu'à un certain point aux inconvénients accidentels de la faculté de contracter d'une manière purement verbale, de prévenir toutes difficultés à l'expiration du contrat, et d'empêcher l'acquisition subreptice d'un livret d'ouvrier avant la fin de l'apprentissage. »

Et le projet contenait en effet une section 5 qu'il est essentiel de rapporter intégralement.

« L'apprenti, disait l'article 20, quelle que soit sa profession, devra se pourvoir, à la mairie, d'un livret en double sur lequel seront inscrits, par les soins du maître et à la suite du texte imprimé de la présente loi :

1° Les noms, prénoms, domicile de l'apprenti ;

2° Les noms, prénoms, professions de ses père et mère, tuteur ou administrateur légal ;

3° Les noms, prénoms, profession et domicile du maître ;

4° La date et la durée du contrat d'apprentissage ;

5° Les sommes payées par l'apprenti au maître, ou par le maître à l'apprenti ;

(1) Rappelons que la loi qui les organise est de 1854.

6° Le temps à remplacer par l'apprenti dans le cas de maladie ou d'absence ;

7° L'acquit du temps et des conditions de l'apprentissage ou la quotité de la somme que l'apprenti restera devoir au maître. »

« L'un des doubles, disait l'article 21, sera déposé entre les mains du maître, l'autre sera remis à l'apprenti, s'il est âgé de plus de seize ans, et dans le cas contraire, à ses parents ou administrateurs légaux, domiciliés dans le canton, et à leur défaut, au maire de la commune. »

L'article 22 prévoyait la délivrance des livrets.

« Nul ne pourra, disait l'article 24, recevoir un apprenti sans se faire représenter son livret, ou un certificat du maire de la commune, constatant qu'il n'a pas été en apprentissage.

Tout maître qui occupe un apprenti ou un ouvrier dont le livret ne justifie pas l'accomplissement des conditions d'un apprentissage antérieur, devient passible de dommages intérêts envers le maître lésé. »

On proposait ainsi de rendre obligatoire le livret d'apprentissage, quelle que soit la profession (1) et en dehors de toute sanction pénale (non édictée par le projet, de frapper de dommages-intérêts ceux qui emploieraient l'apprenti ou l'ouvrier sans justifications.

Mais ces dispositions ne passèrent pas dans les projets suivants ; et nous en revenons ainsi à la loi de 1851. Certes, il est toujours possible, dans les termes du droit commun, de délivrer un certificat constatant l'apprentissage : nous l'avons vu. Mais, puisque nous sommes ici

(1) Disposition plus large en cela que celle de 1845.

en une matière d'exception, ne fallait-il pas constater exceptionnellement le temps d'apprentissage?

Toutefois, nous avons vu qu'en 1851 et surtout en 1854 (1), l'existence du livret d'ouvrier, rendait, matériellement en quelque sorte, nécessaire, l'obtention du certificat, du congé d'acquit pour l'apprentissage; et que, par conséquent, à cette époque, la loi de 1851 ne présentait pas à ce point de vue une aussi grave lacune. Cependant, si en ce qui concerne l'aptitude professionnelle elle permettait en fait de connaître l'origine de l'ouvrier depuis le temps de son apprentissage, si le jeu de la loi sur le livret d'ouvrier empêchait en fait d'acquérir ce livret avant la fin de l'apprentissage ou tout au moins, enlevait dans ce cas à ce livret toute sa valeur professionnelle et morale, un point restait pourtant insuffisamment réglé.

C'étaient les relations pécuniaires du patron et de l'apprenti. Sans doute, le patron était tenu de délivrer le congé d'acquit; mais cela seulement quand le contrat avait été complètement exécuté. Pas de congé d'acquit, lorsque pour une cause ou pour une autre, des obligations pécuniaires ou de travail restaient au débit de l'apprenti: et ce pouvait être alors pour lui l'impossibilité de se procurer du travail. La délivrance du livret d'apprentissage au contraire, aurait permis, dans l'intérêt même de l'apprenti, de garder vis-à-vis de lui, dans certains cas, certaines créances, qui auraient été retenues sur son salaire à venir. Donc, en raison de l'absence du livret d'apprenti dans la loi de 1851, impossibilité de recouvrer les créances d'argent ou de travail vis-à-vis de l'apprenti: lorsque ces créances existent, refus par le patron du

(1) C'est en 1854 qu'à été confirmée l'existence de ce livret d'ouvrier.

congé d'acquit et, par suite, pas de travail possible comme ouvrier ! Voilà la triste conséquence à laquelle on aboutit finalement.

Il ne subsiste donc pas de moyen de parer aux inconvénients du contrat verbal : la preuve pratique du contrat, la délivrance du livret fait défaut.

Tous ces inconvénients de la loi de 1851 sont restés les mêmes, soit au point de vue professionnel, soit au point de vue de l'exécution même du contrat et des conséquences pécuniaires de cette exécution. Mais il est à remarquer qu'ils se sont considérablement aggravés par le fait de la suppression du livret d'ouvrier qui, nous l'avons expliqué, était une atténuation à l'insuffisance de la loi.

En effet le livret d'ouvrier a été supprimé par la loi du 2 juillet 1890 qui abroge notamment la loi du 22 juin 1854 et le décret du 30 avril 1855.

Depuis longtemps ce livret obligatoire, imposé, était l'objet de réclamations incessantes : l'on ne voulait plus de mesures de police ; il fallait rétablir le droit commun dans le règlement des rapports entre patrons et ouvriers. Cette façon de concevoir les choses, nous l'avouons, ne nous paraît pas absolument irréfutable. Que le livret d'ouvrier ait parfois servi à des mesures de police tracassières, cela est possible ; et certes il ne fallait pas que ces abus persistassent. Mais était-il nécessaire pour cela de supprimer le livret ? N'était-il pas dans l'intérêt de l'ouvrier, du bon ouvrier, de conserver un livret qui lui servît de pièce d'identité civile, de pièce d'identité ouvrière ?

Nous ne voyons rien là de beaucoup plus choquant que le droit commun lui-même. En quoi le livret d'ou-

vrier convenablement modifié aurait-il pu être plus désagréable que le livret de famille inventé depuis ?

Néanmoins, malgré les circulaires, la résistance était grande dans le milieu ouvrier et la loi n'était guère appliquée. On s'émut à l'idée si souvent répétée qu'elle finit par triompher, que le livret constituait une ingérence administrative dans un contrat de droit privé, alors que l'administration n'intervenait que pour la délivrance du livret et exceptionnellement pour les visas. Il est vrai que l'ouvrier était tenu de produire son livret à réquisition. Cette contrainte qui, nous en convenons, lui pesait avait pourtant l'avantage d'éviter les recherches longues et souvent décevantes des antécédents, les erreurs aussi, puisque l'ouvrier sans travail momentané pouvait facilement par son livret se distinguer des vagabonds.

Nous regrettons donc le livret d'ouvrier dans son principe tout en admettant fort bien qu'il y aurait eu lieu, s'il avait été maintenu, de remanier le détail des lois anciennes et des règlements qui les ont appliquées.

Peut-être même aurait-il convenu de supprimer les pénalités et d'inciter les bons ouvriers à faire usage du livret par le seul mobile de leur avantage personnel.

Quoi qu'il en soit la loi de 1890 supprime le livret ouvrier. Elle décide (article 2) que le contrat de louage d'ouvrage entre patrons et ouvriers, est soumis aux règles du droit commun, et peut être constaté dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter. Cette nature de contrat est exempte de timbre et d'enregistrement.

« Toute personne, dit l'article 3, qui engage ses services, peut à l'expiration du contrat, exiger de celui à qui elle les a loués, sous peine de dommages intérêts, un cer-

tificat contenant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie et l'espèce de travail auquel elle a été employée. Ce certificat est également exempté de timbre et d'enregistrement. »

Le livret n'était que la réunion en fascicule et sans interruption de ces certificats successifs.

La loi de 1890 a fait pour l'ouvrier, une situation analogue à celle qui existait pour l'apprenti de par la loi de 1831. Elle ramène au droit commun en ce qui concerne la constatation de l'exécution du contrat.

Ajoutons cependant qu'en dehors des dispositions spéciales conservées (1), l'article premier maintient en vigueur l'article 10 de la loi de 1874, relatif aux livrets des enfants et des filles mineures, employés comme apprentis ou autrement (2).

Quant à la loi de 1892 elle a, dans son article 10, maintenu avec quelques variantes, l'usage des livrets pour tous les enfants âgés de moins de 18 ans (3).

(1) Loi du 18 mars 1806, sur les livrets d'acquit de la Fabrique de Lyon. Et loi du 7 mars 1830, sur les livres de compte pour le tissage et le bobinage.

(2) Article 10 : « Les maires sont tenus de délivrer aux père, mère, et tuteur un livret sur lequel sont portés les noms et prénoms de l'enfant, la date et le lieu de sa naissance, le temps pendant lequel il a suivi l'école. Les chefs d'industrie ou patrons inscrivent sur le livret la date de l'entrée dans l'atelier ou l'établissement et la date de la sortie. Ils devront également tenir un registre sur lequel seront mentionnées toutes les indications insérées au présent article.

(3) Les maires sont tenus de délivrer gratuitement aux père, mère, tuteur ou patron, un livret sur lequel sont portés les noms et prénoms des enfants des deux sexes âgés de moins de 18 ans, la date, le lieu de leur naissance et de leur domicile. Si l'enfant a moins de 13 ans, le

Comme (article 31) les dispositions de la loi de 1892 sont applicables aux enfants placés en apprentissage dans les établissements visés par la loi, il résulte de là, que peut-être depuis 1892 et dans la limite de cette loi, le livret d'apprenti existe. Mais, dans cette limite, il n'est qu'une mesure destinée à faciliter la surveillance (chose excellente déjà) et ne peut servir à prouver l'exécution loyale et précise du contrat d'apprentissage.

C'est d'ailleurs dans cette même idée de simple surveillance restreinte aux travailleurs de moins de dix-huit ans, que s'était placée la proposition de loi sur le Code du travail présentée par M. A. Groussier et un certain nombre de ses collègues à la Chambre des députés le 13 juin 1898. Elle édictait (article 102 et suivants) certaines mesures relatives au livret et indépendantes du certificat de présence délivré par l'employeur lors de la cessation des services (article 50).

Cette proposition comblait partiellement la lacune de la loi de 1851. Elle n'a malheureusement pas été adoptée. Il eut, du reste, fallu davantage ; car si l'on peut admettre qu'il suffise pour l'ouvrier de l'application du droit commun, il ne saurait en être de même pour l'apprenti. Il y va, en effet, du bon recrutement des ouvriers, tant au point de vue moral qu'au point de vue professionnel, et par conséquent de l'avenir même de l'industrie et de la fabrication française.

livret devra mentionner qu'il est muni du certificat d'études primaires institué par la loi du 28 mars 1882. Les chefs d'industrie ou patrons inscriront sur le livret la date de l'entrée dans l'atelier et celle de la sortie. Ils devront également tenir un registre sur lequel seront mentionnées toutes les indications insérées au présent article.

La grande majorité des réponses de l'enquête constatent que le congé de la loi de 1851 n'a pas une valeur suffisante ; il n'est pas usité, ou n'est pas réclamé. Elles ne mentionnent jamais l'existence des livrets spéciaux prévus par la loi de 1892 et demandent fréquemment la création d'un livret d'apprentissage.

Nous venons d'étudier les omissions ou les erreurs de la réglementation légale de 1851. Elles ont pour beaucoup contribué à la crise de l'apprentissage et, si elles ne l'ont pas créée, ni même à proprement parler développée, elles ont, en tous les cas, empêché de l'enrayer et de la combattre.

VI. — *La loi et la conception nouvelle de l'apprentissage.*

Il nous reste maintenant, ainsi que nous l'avons annoncé, à montrer comment, en raison de sa conception, de sa définition même de l'apprentissage, cette loi s'est trouvée en contradiction avec les idées et les faits.

« Chaque atelier, disait le rapporteur de la loi, M. Auguste Callet, est une véritable école où l'apprenti reçoit, non seulement l'éducation professionnelle, mais en grande partie l'éducation morale, qui doit influencer sur le reste de sa vie. La maison du maître remplace pour lui celle du père de famille. Tout ce qui se dit là, tout ce qui s'y fait, lui sert de leçon et d'exemple. Au sortir d'apprentissage, il n'est pas encore un habile ouvrier ; mais il a déjà des principes de conduite ; il apporte dans le monde, des habitudes, des opinions, des goûts, un caractère que le temps même ne pourra que superficiellement modifier. »

Education morale, en même temps qu'éducation pro-

fessionnelle de l'apprenti par le patron : telle est la conception de la loi.

Et le rapporteur continuait : « Si l'on reconnaît que l'Etat a de justes motifs d'intervenir entre les instituteurs et les parents, en matière d'instruction tant primaire que secondaire, et de stipuler des garanties pour la santé et la moralité des élèves, on ne saurait nier qu'il a précisément les mêmes motifs d'intervenir au contrat d'apprentissage ; seulement il doit tenir compte de la différence qu'il y a entre les écoles proprement dites et ces écoles pratiques de l'industrie....

....Les relations du maître et de l'apprenti ont quelque chose d'intime que le législateur doit respecter. L'atelier touche de près au foyer domestique, et l'Etat n'a pas le droit d'y pénétrer sans une absolue nécessité. »

Le législateur de 1854, continuait en fait la tradition que n'avaient pas interrompue les lois révolutionnaires et les nouveaux principes de liberté du travail. Nous n'avons pas à revenir ici sur les développements que nous avons donnés dans la partie historique de cette étude, et qui avaient justement pour but, de retracer l'évolution des idées et des faits. Contentons-nous de rappeler que, d'abord familial et souvent héréditaire, l'apprentissage était devenu sous les anciennes corporations pseudo-familial, quasi-familial : le patron, père professionnel, moral et social de l'apprenti, formant celui-ci professionnellement, moralement et socialement à son image : l'apprenti fils professionnel, moral, social du patron, transmettant les leçons reçues, les traditions du métier, les enseignements moraux, les conceptions sociales qu'il avait apprises.

Arrive la Révolution. Les corporations sont brisées ; mais l'apprentissage survit, quasi-familial comme autre-

fois. Sans doute les métiers ne sont plus fermés, sans doute les traditions forcément se diffusent et tendent à s'effacer ; mais, avec la liberté du travail en plus, avec si l'on veut la liberté de l'apprentissage, l'apprenti n'en reste pas moins, volontairement, en dehors de tout règlement corporatif obligatoire et parce que les anciennes conceptions ont laissé leur empreinte, fils, moral, social et professionnel du patron.

C'est cette situation que consacre la loi de 1851 : elle organise un apprentissage où le patron est le tuteur de l'apprenti.

« Le maître (article 8), doit se conduire envers l'apprenti en bon père de famille, surveiller sa conduite et ses mœurs, soit dans la maison, soit au dehors, et avertir ses parents ou leurs représentants, des faits graves qu'il pourrait commettre, ou des penchants vicieux qu'il pourrait manifester. »

Et, si on consulte le rapport de M. Callet sur cet article, on y lit : « Le législateur n'a pas craint d'exiger d'un étranger, lorsqu'il accepte les fonctions presque toujours onéreuses de la tutelle, une vigilance, des soins, qu'on ne peut naturellement attendre que du cœur paternel ; le législateur a exigé cela dans l'intérêt de la fortune du mineur. Votre commission, d'accord avec le gouvernement, a pensé que cette expression de bon père de famille ne serait pas déplacée, dans une loi sur l'apprentissage, et qu'elle éclairerait le maître, comme elle éclaire le tuteur, sur la nature de ses devoirs, et l'étendue de sa responsabilité. Le maître n'a pas à gérer les biens d'un pupille ; mais il a sous sa garde, un dépôt plus précieux : l'innocence d'un enfant, sa santé, sa force, ses croyances, sa moralité. Il ne faut pas que cet

enfant, s'il est entré pur dans sa maison, en sorte souillé par de funestes contacts. »

Voilà comment le législateur de 1851 conçoit l'apprentissage, les rapports de l'apprenti et du patron, et les obligations de ce dernier. C'est la conception ancienne, avec en plus la liberté du travail. Or, c'est justement cette conception qui n'est plus aujourd'hui d'accord avec les idées.

Aujourd'hui, sauf dans quelques professions, par exemple dans l'alimentation, on n'admet plus que l'apprenti quitte complètement sa famille, pour loger chez son patron. L'apprenti n'habite généralement plus chez le patron ; il n'est plus nourri par lui. Comment concevoir alors l'éducation morale et sociale de l'apprenti par le patron ? La vérité, c'est qu'avec l'idée que nous nous faisons aujourd'hui de l'apprentissage, l'instruction professionnelle seule doit être donnée par le patron. L'apprentissage quasi-familial ne se comprend plus. Le contrat d'apprentissage n'est plus qu'un contrat de travail particulier, dans lequel, comme il s'agit d'incapables, il faut faire jouer en même temps les principes de protection et les principes de liberté ; mais ce contrat n'entraîne plus l'obligation de l'éducation morale et sociale de l'apprenti : il ne concerne que son instruction professionnelle.

C'est ce nouveau pas que nous avons à faire. De l'apprentissage quasi-familial, il faut passer à l'apprentissage, simple contrat de travail, avec protection du travailleur incapable, avec responsabilité pour le maître, mais seulement dans les termes du droit commun.

Ce n'est pas que nous ne reconnaissons tous les avantages que pouvait présenter l'ancienne conception.

Le jeune apprenti prenait chez son patron des habitudes d'ordre, des leçons d'expérience ; il y apprenait le respect des traditions.

Marqué de cette forte empreinte due aux exemples de tous les jours, il comprenait combien souvent le petit patron éprouvait de difficultés ; à ce frottement journalier, à cette vie commune, il acquérait aussi souvent la volonté de s'élever, de devenir patron à son tour ; et c'était quelquefois l'apprenti qui, épousant la fille de son ancien patron, reprenait l'atelier à son compte.

Cette éducation par l'expérience, par la vie dans un milieu un peu différent avait, à notre sens, d'excellents côtés. C'était une école d'indulgence et de philosophie. On se rendait mieux compte, d'un côté, des nécessités souvent pénibles et douloureuses qui s'imposent quelquefois aux patrons ; et de l'autre des besoins, des aspirations des ouvriers.

Ce n'est pas que l'apprenti n'ait trouvé parfois chez son patron de mauvais exemples, qu'il n'y ait pris de fâcheuses habitudes ; et bien des ouvriers ont gagné, dès le temps de leur apprentissage, la déplorable coutume du petit verre d'alcool au grand matin (1) ; mais ces habi-

(1) La jurisprudence nous apprend que des résiliations avaient lieu pour de mauvais exemples donnés à l'apprenti.

Mauvais conseils (Paris, 15 avril 1851). Discours inconvenant dans l'atelier (Paris, 15 février 1856). Tentative de séduction de la part du fils du patron (Lyon, 1850). Acte de brutalité ayant occasionné une blessure (Lyon, 13 septembre 1871). Mauvais traitements (Paris, 15 mars 1868).

Et parmi des cas qui n'ont pu donner lieu à résiliation par suite de circonstances particulières citons :

Ménage irrégulier du patron (Paris, 27 juin 1874).

De même les mauvais traitements n'étaient pas une cause de résiliation quand ils étaient provoqués par l'insolence de l'apprenti.

tudes n'ont pas encore disparu aujourd'hui, et ne sont plus compensées par les heureuses influences de la vie journalière, aux côtés mêmes du petit patron.

Quoi qu'il en soit, ne nous éternisons pas en regrets. C'est une idée aujourd'hui certaine, admise, c'est un principe que l'éducation morale et sociale de l'enfant, appartient au père de famille et à lui seul. L'apprenti, autrefois, restait lié étroitement par son éducation professionnelle, morale et sociale, à la corporation. La corporation supprimée, il devenait libre de choisir son métier, sa profession ; mais il était l'œuvre professionnelle, morale et sociale du patrons.

Aujourd'hui, il est l'élève professionnel du patron, mais moralement et socialement, il ne peut être que l'œuvre du père de famille.

Conception contraire aux idées actuelles, la conception de la loi de 1851 n'était d'ailleurs pas moins, dans nombre de cas, en contradiction avec les faits eux-mêmes, et avec l'organisation moderne du travail, commandée par les transformations économiques.

Le patron est souvent aujourd'hui tout autre qu'un professionnel, souvent même c'est une société de capitaux, représentée par un directeur. Celui-ci, muni de hautes connaissances techniques, ne voit les choses que dans l'ensemble et ne peut (à coup sûr, ce ne sont pas ses fonctions, il en serait d'ailleurs presque toujours incapable), s'occuper de l'enseignement pratique et détaillé à donner aux apprentis ; ni même les surveiller en aucune manière. Il y a loin de cette situation à celle du patron, souvent ouvrier lui-même, en tout cas, ancien ouvrier capable d'une surveillance personnelle, qu'on envisageait en 1851.

Et l'apprentissage de 1851 est-il vraiment concevable dans ces vastes agglomérations ouvrières que sont les ateliers, les usines, les manufactures d'aujourd'hui ? Ces changements dans l'organisation patronale et ouvrière sont à coup sûr exclusifs de l'apprentissage quasi-familial que l'on avait voulu organiser. Et cependant, en 1851, la grande industrie, la manufacture existaient déjà ; on pouvait prévoir leur développement et l'on devait donner de l'apprentissage une définition assez large, une notion assez simple pour que le développement de la manufacture et de l'usine n'eût pas comme conséquence fatale l'impossibilité d'appliquer la loi, et n'empêchât pas qu'il pût y avoir encore des apprentis dans ces plus grandes usines, et ces plus vastes manufactures.

Il est vrai qu'à l'usine et dans la manufacture on n'apprend plus un métier tout entier, on n'a devant soi qu'une tâche parcellaire et il suffit souvent pour s'en acquitter, de la mise en œuvre pratique de notions simples, qu'on a pu acquérir à l'école primaire, au cours de travaux manuels, ou dans quelque autre école professionnelle. Mais, pour cette mise en œuvre pratique, pour l'application de ces notions (toujours et à raison de la façon même dont elles sont données) un peu théoriques, pour leur adaptation aux métiers et aux fragments de métiers, aux tâches spéciales individuelles, il n'en reste pas moins la nécessité d'un apprentissage. Il sera moins long d'apprendre un ouvrage parcellaire, contribution infime et souvent peu raisonnée de chacun à l'œuvre produite, que d'apprendre un métier ; mais il faudra apprendre. Or, ici encore, la définition de l'apprentissage de la loi de 1851 n'était pas assez souple, assez extensive pour qu'on pût l'appliquer.

Ainsi la loi était d'une application impossible dans les grandes industries, dans les manufactures, parce qu'on n'y pouvait concevoir un apprentissage quasi familial, incompatible avec les groupements nombreux, avec les patrons-sociétés ; et parce que, l'y eût on pu concevoir, en fait, l'apprentissage d'un métier, prévu par la loi, y était impossible et inutile. Elle se trouvait, en fait, applicable seulement dans les petits ateliers.

Donc la conception de l'apprentissage quasi-familial ne concorde plus en aucun cas avec les idées actuelles.

C'est bien la faillite de la loi de 1851.

On peut penser que cette faillite eut été moins complète si l'on avait laissé place dans cette loi, non seulement à la liberté des conventions, mais à des réglementations locales et professionnelles qui, moins rigides, plus facilement modifiables, -auraient pu se plier aux nécessités nouvelles et s'adapter plus exactement aux besoins nouveaux.

Ce n'est pas cependant que cette intervention des professionnels, des représentants patrons et ouvriers, alors synthétisés dans les Conseils des prud'hommes n'ait été proposée, réclamée énergiquement lors de l'élaboration de la loi de 1851. Dès la deuxième délibération sur le projet de loi relatif aux contrats d'apprentissage (séance du 3 février 1851) à l'Assemblée nationale législative, M. Benoît du Rhône et M. Doutre, proposaient d'ajouter à l'article 1^{er}, contenant la définition du contrat, les mots : « le tout à des conditions déterminées par le Conseil des prud'hommes » et l'auteur de l'amendement justifiait ainsi sa proposition :

« La plupart de nos lois, faciles en théorie, fécondes dans l'imagination de ceux qui les font, éprouvent cepen-

dant les plus grandes difficultés dans la pratique. Cela tient, n'en doutez pas, à leur caractère trop général et trop absolu. Il en sera de même pour la loi qui nous occupe si vous lui conservez cette uniformité pour toutes les parties du territoire et des industries. Il faut, au contraire, laisser beaucoup à la liberté et aux usages locaux. Seulement dans l'intérêt des enfants, de la société et de la morale, il est utile d'établir une réglementation variable comme les métiers et les industries. » M. Benoît voyait d'ailleurs à l'intervention des Conseils de prud'hommes dans la détermination des conditions du contrat, une autre utilité. Il en faisait un remède à ce qu'il considérait comme une des faiblesses de la loi, qui, d'après lui, n'assurait pas suffisamment de garanties aux apprentis ou à leurs représentants. C'est sur ce dernier point que la discussion, d'ailleurs très courte, s'engagea, et l'amendement fut rejeté.

Quand vint la troisième délibération (séance du 22 février 1851), un amendement à l'article premier analogue au précédent fut proposé par le même M. Benoît, Raspail et plusieurs de leurs collègues. L'article se serait terminé ainsi : « Le tout à des conditions conformes aux bases réglementaires arrêtées par les conseils de prud'hommes. » La formule était encore plus précise que celle de l'amendement présenté pendant la première délibération.

Les raisons étaient toujours les mêmes : celles concernant l'apprenti qu'il faut protéger, en faveur duquel la société doit intervenir, soit au moment du contrat, soit dans la réglementation de détail de ses effets ; et il y avait lieu, disait M. Benoît, de laisser un très large pou-

voir aux prud'hommes, notamment en ce qui concerne l'âge des apprentis.

De même aussi les raisons concernant l'industrie, « son essor, son libre développement ». « De nos jours, disait M. Benoît, l'industrie esclave comme elle l'est des caprices et de la mode, entraînée par le génie du progrès et des découvertes, poussée par la force irrésistible des choses, des besoins nouveaux qu'elle crée et qu'elle doit satisfaire, ne peut se laisser enserrer dans des liens, qui tueraient la spontanéité en gênant ses mouvements ; elle ne peut vivre et se mouvoir que par l'activité mobile et variée qui lui donne le mouvement et l'impulsion. Personne ici, je l'espère, ajoutait-il, ne voudrait assujettir nos variétés d'industries à une réglementation uniforme ; s'il en était ainsi, la pratique leur donnerait un cruel démenti ».

Cette fois, la discussion fut longue, serrée, ardente. Le rapporteur, M. Callet, rappelait le grand principe de la liberté des conventions ; et, agitant le spectre des anciennes jurandes, il proclamait qu'à côté de la loi, il ne pouvait pas y avoir diverses petites législations émanant de chaque Conseil de prud'hommes. La législation civile et industrielle ne peut, disait-il, varier comme au moyen âge, de ville en ville.

Et présentée ainsi, la réfutation avait une certaine apparence d'exactitude. Il est bien vrai qu'il ne peut pas y avoir de petites lois particulières à côté de la loi. Mais il était évident que la réglementation des prud'hommes ne pouvait porter que sur les points qui n'étaient pas d'ordre public et que cette réglementation, qui ne devait pas détruire la loi, ne pouvait se mouvoir que dans les limites laissées à la liberté des conventions. C'était une

sorte de convention type, tacitement applicable, quand, par un contrat spécial, les parties n'y auraient pas dérogé.

C'est ce qu'un membre de l'Assemblée, M. Madier de Montjau comprenait à merveille quand il disait que l'amendement, qu'il soutenait du reste énergiquement, bouleversait complètement l'économie de la loi « puisqu'il substituait à la loi, et dans certains cas à la volonté des parties, des règlements faits par les Conseils de prud'hommes, des règlements variables, selon les professions, selon les temps et selon les localités. » Et M. Madier de Montjau, sortant des considérations purement pratiques, s'élevait à une véritable théorie sur la façon de concevoir les lois relatives au travail, quand rappelant un exemple antérieur il ajoutait : « En 1841, (il s'agissait de la loi sur le travail dans les manufactures) on avait eu la pensée de laisser à des règlements généraux ou locaux, les conditions d'application de la loi qui se serait bornée à prononcer des peines contre l'emploi abusif des forces des enfants. On a dit à la Chambre des Pairs et à la Chambre des Députés : « Prenez garde, les dispositions législatives convenables pour une industrie pratiquée sous tel ou tel climat, sont funestes, sont dangereuses sous tel autre climat.... Laissez donc à des hommes spéciaux, vivant dans les localités, compétents dans chaque industrie, le soin de déterminer les conditions du travail, les heures de travail et de réglementer ces conditions d'après la nature des lieux, des travailleurs et des travaux. » Et il signalait que sur le refus de tenir compte de ces observations, la loi ne fut exécutée nulle part (Rapport de M. Charles Dupin, à la Chambre des Pairs, en 1847).

Le refus de voter l'amendement n'empêcha pas l'exécution des dispositions de la loi de 1851 ; mais la loi n'était, sans cet amendement, pas assez souple pour permettre l'application à des besoins nouveaux, de solutions, de réglementations nouvelles, dans la limite des principes d'ordre public qu'elle avait posés.

Certes, nous n'osons aller jusqu'à dire que les réglementations des Conseils de prud'hommes auraient pu s'accommoder à la conception nouvelle de l'apprentissage, éducation purement professionnelle, car c'eût été détruire les principes même de la loi.

Mais ils auraient pu plus facilement intervenir pour permettre des apprentissages de métiers parcellaires dans les usines et les manufactures ; et ils se seraient certainement adaptés aux besoins économiques nouveaux, en recherchant des remèdes variables appropriés aux causes morales et sociales de la crise.

On aurait ainsi évité, que, par suite de ce que nous avons appelé la faillite de la loi de 1851, la crise eût surtout comme raison légale la loi même qui avait réglementé l'apprentissage.

CHAPITRE III

EFFETS DE LA CRISE

Nous avons ainsi déterminé les différentes causes auxquelles on a pu rattacher la crise de l'apprentissage dont nous avons précédemment étudié l'étendue.

Qu'il nous soit permis de revenir en quelques pages sur cette crise elle-même et sur les répercussions qu'elle a pu avoir tant au point de vue économique qu'au point de vue social.

Tout d'abord, la crise de l'apprentissage a produit des effets d'ordre général sur la marche de l'industrie. Les nombreux rapports du Conseil supérieur et de l'Office du Travail en font foi (1).

Mais ses effets se confondent sur ce point avec ceux d'une crise économique générale dont nous avons eu l'occasion de parler dès le début de cette étude ; et certes il est malaisé d'attribuer à ces différents éléments leur part d'influence respective. C'est, sans doute, ce qui

(1) Voir notamment Conseil sup. du travail, vol. *Apprentissage*, p. 189, et *Office du Travail*. Rapport sur l'apprentissage dans les industries de l'ameublement, p. 542.

explique l'étrange conception d'économistes pourtant illustres qui, persuadés de l'inutilité actuelle de l'apprentissage, considèrent cette institution comme une survivance gênante pour l'industrie et se félicitent de sa ruine et de son anéantissement prochain. Telle est notamment la manière de voir de M. Carrol D. Wright, colonel-directeur du *Bureau of statistics of labor*, cité par M. Fouqué dans sa thèse (1).

« Le système de l'apprentissage, dit M. Carrol Wright, est en fait abandonné et il est bon qu'il en soit ainsi. Dans ce système le jeune homme était privé d'une partie du gain que représentait son travail, car il ne pouvait y avoir d'avancement pour lui, quelle que fût son habileté, jusqu'à ce qu'il devînt à son tour ouvrier. Actuellement, le jeune homme avance à mesure que son adresse se développe et devient ouvrier dès que le permettent son expérience et ses connaissances. C'est de lui qu'il dépend, en un mot, de hâter ce moment que le contrat d'apprentissage fixait d'avance en imposant des années de stage préparatoire. » De même, Rossi traite l'apprentissage « d'impôt aussi odieux qu'absurde » et prévoit une organisation moderne idéale d'où cette institution aura, pour le plus grand bien de tous, définitivement disparu.

Malheureusement, les faits ont parlé. La première partie de la prédiction ne s'est que trop accomplie ; mais il n'en est pas de même de la seconde. Certes l'apprentissage disparaît ; mais il compromet, en disparaissant, la prospérité de la Société industrielle tout entière. C'est là une vérité manifeste.

(1) Fouqué. *La crise de l'apprentissage et les progrès de l'enseignement technique*, p. 2, citation extraite de H. Brice. *Les institutions patronales. Leur état actuel. Leur avenir*, p. 132.

Nous n'insisterons donc pas sur ce point, en nous contentant de faire observer combien des idées préconçues et la réprobation trop générale d'une organisation ancienne, condamnée dans son ensemble, peuvent égarer les meilleurs esprits loin des conclusions les plus évidentes et les plus logiques.

Les conséquences économiques plus spéciales de la crise de l'apprentissage ne sont pas non plus toujours très aisées à discerner. En ce qui concerne par exemple le taux des salaires, il semble à première vue, que plus les bons apprentis se feront rares plus aussi les ouvriers habiles seront recherchés et plus il leur sera offert en échange de leurs services. C'est là pourtant une très grande erreur; erreur hélas que les ouvriers tardent encore pour la plupart à reconnaître !

En admettant même, ce qui est loin d'être prouvé, qu'au début de la crise, quelques vieux ouvriers aient pu jouir ainsi, par l'absence de concurrents, d'un avantage égoïste, cette situation n'a pas été durable. A présent, en tout cas, c'est tout le contraire. Depuis longtemps a disparu la génération des ouvriers vraiment habiles au métier dans la diversité de ses détails. La capacité professionnelle et la productivité du travail tendent à diminuer sans cesse.

L'ouvrier qui, de par sa valeur, jouissait jadis d'un monopole de fait à l'exercice de sa profession, voit de plus en plus le métier envahi par des manœuvres.

Qu'importe à l'industriel. Renonçant à l'habileté qu'il ne rencontre plus qu'accidentellement chez l'ouvrier, il a dû transformer son outillage. Par un machinisme compliqué, par une savante division du travail il a fait en sorte de tirer le meilleur parti possible des véritables hommes de peine dont seuls il dispose à présent.

Bientôt même il trouve son intérêt dans cette nouvelle organisation du travail. L'emploi des manœuvres est pour lui plus commode et plus économique que l'emploi d'ouvriers spécialistes fixes et attitrés. Dans un moment de presse, il les embauche en grand nombre, pour les licencier jusqu'au dernier dès que les commandes se font ou moins avantageuses ou plus rares. Rien ne l'arrête dans cette voie : ces ouvriers subalternes, il est sûr de les retrouver du jour au lendemain puisqu'il ne leur demande aucun savoir.

Noyé parmi ce flot, l'ouvrier véritablement habile ne jouit plus d'aucun avantage et ne peut même se fier à la certitude du lendemain.

Sans compter les manœuvres dont nous venons de parler, il entre encore en concurrence avec les femmes, les enfants et, qui pis est, avec les ouvriers étrangers.

Et ce sont, paraît-il, précisément, les ouvrages les plus fins qui sont confiés à ces derniers.

Voici ce que nous dit à ce propos un des grands tailleurs des boulevards. « Aujourd'hui, bien qu'il ne soit plus astreint à payer, il n'y a plus d'apprenti parisien parce que les parents veulent que leur fils gagne dès sa sortie de l'école, c'est-à-dire vers quinze ans. Aussi n'avons-nous pas un seul ouvrier ayant appris son métier à Paris. Ils viennent de province ou, ce qui est triste, de l'étranger. Les ouvriers tailleurs belges, suisses ou allemands, forment la majorité dans les grandes maisons d'habits.

Pour des pièces soignées telles que les habits et les smokings, les ouvriers, viennois, croates, russes et même des turcs sont parfois supérieurs aux nôtres. Ce sont des hommes très exacts pour la livraison. Songez qu'ils ont commencé à coudre dès l'âge de douze ans et pendant

plusieurs années, ils ont travaillé au pair. Quant aux coupeurs des grandes maisons d'habillement, il y en a la moitié d'étrangers, car la coupe exige des années et des années pour être bien exécutée (1). »

De même nous ne pouvons omettre de signaler le fait rapporté par M. Alfassa et devenu classique « de la plus grande maison d'édition parisienne qui fait exécuter tous ses travaux délicats à Leipzig, prétendant ne pas trouver en France les ouvriers nécessaires (2). » Il ne faudrait pas toutefois attacher à cette dernière constatation une importance trop considérable.

Nous lisons en effet, dans un récent article de M. Keufer, ces quelques lignes rassurantes, tout au moins au point de vue spécial de l'imprimerie : « Malgré les mauvaises conditions de l'apprentissage dans l'imprimerie française, la situation n'est pas telle qu'elle ait obligé les imprimeurs français, comme le dit M. Dubief, à faire appel au concours d'ouvriers étrangers. C'est là une regrettable inexactitude. Dans les imprimeries où les patrons ne sont pas encore dominés par un déprimant mercantilisme et demeurent soucieux d'apporter quelque goût dans l'exécution des travaux qui sortent de leurs ateliers, il y a encore de bons ouvriers qui savent rivaliser avec les ouvriers anglais, allemands, ou américains (3). »

Quoi qu'il en soit, tout ce flot de manœuvres, d'étrangers, de femmes et d'enfants, vient encombrer le marché et fait baisser dans une très grande mesure le taux des salaires.

(1) *Les Annales politiques et littéraires*, 1^{er} mars 1908.

(2) Alfassa, *Annales des sciences politiques*, p. 429.

(3) Keufer, *Le mouvement socialiste*, 1908, p. 405

C'est ce que permet de constater très nettement l'enquête du Conseil supérieur du travail (1).

Nous n'insisterons pas davantage sur ce point : pas plus que nous ne parlerons des chômages, provoqués et rendus sans cesse plus fréquents par cette affluence excessive d'ouvriers non qualifiés. C'est là aussi une vérité évidente que les conclusions du Conseil supérieur du travail viennent encore cette fois confirmer.

Ces conséquences économiques ne sont pas les seules : elles entraînent après elles une foule de conséquences sociales.

Cette armée d'ouvriers médiocres, plus souvent même chômeurs que manœuvres, constitue pour la Société un véritable péril. C'est parmi elle que se recrutent les partisans des solutions violentes. « Nous nous plaignons, dit M. Keufer, de l'exagération des opinions de certains ouvriers ; elle est facile à expliquer. Quand, dans une industrie, sans aucune préoccupation quelconque, on néglige l'éducation professionnelle d'un enfant qui consacre trois ou quatre années de sa jeunesse à apprendre un métier, avec la conviction qu'il pourra ensuite gagner sa vie, on crée une situation extrêmement grave, dont sont responsables dans une certaine mesure et les parents et les patrons : j'ajouterai même les ouvriers, car dans bien des circonstances, l'ouvrier même n'aide pas l'apprenti (2). »

Ce sont ces mêmes ouvriers souvent inoccupés, toujours mal payés et mécontents de leur sort, qui s'en

(1) Conseil sup. du trav., vol. *Apprentissage*, p. 189 et p. 202.

(2) Conseil sup. du trav., session de novembre 1902, p. 41 (publié en 1903).

vont ne sachant comment employer leurs trop longs moments de loisirs forcés, prêcher la révolution et la grève (1) ; lors même que révoltés contre la société, ils n'entrent pas individuellement en lutte directe avec elle.

Néanmoins, sur ce dernier point, les adultes sont encore moins vulnérables que les enfants. Plus instruits par la vie, peut-être aussi plus résignés et moins pressés de désirs, ils savent mieux écouter la voix de leur conscience et de leur raison. Aussi est-ce surtout sur les jeunes gens que la crise de l'apprentissage a produit ses plus fâcheux effets en les poussant parfois au vice et jusqu'au crime même.

De 1850 à 1903, le nombre des crimes commis par des mineurs, a passé de 14.000 à 35.000. Comment expliquer ce développement prodigieux des jeunes malfaiteurs, dans une période de cinquante-cinq ans ; développement qui, en France surtout, n'est nullement en rapport avec l'augmentation générale de la population ?

Certes, les conditions morales de la vie moderne en

(1) Les grèves ont pris ces dernières années en France des proportions inquiétantes, tandis qu'en Angleterre elles devenaient de plus en plus rares.

C'est ainsi que chez nous le nombre des grèves passait de 261 en 1892 à 830 en 1903, après avoir atteint en 1904 le chiffre de 1.026

En Angleterre au contraire elles étaient de 700 en 1892 pour descendre en 1903 à 338.

Renseignements extraits d'un graphique publié par M. Gide, dans son *Economie sociale*, p. 99.

En 1906, les grèves ont été au nombre de 1.309 pour la France et au nombre de 486 pour l'Angleterre ; en 1907, de 1.275 pour la France et de 601 pour l'Angleterre. En 1908 elles ont été de 1.126 pour la France et de 382 pour l'Angleterre (chiffres provisoires) *Statistique du ministère du travail*.

sont responsables en partie. La femme, travaillant plus qu'autrefois dans les usines, ne peut plus rester au foyer ni surveiller ses enfants. Néanmoins pour que les pires instincts s'extériorisent et se transforment en actes, il faut encore le concours de certaines circonstances matérielles favorables.

Et que font précisément dans notre société moderne les enfants ouvriers ? Dès leur sortie de l'école, c'est à-dire vers douze ans, jusqu'au jour où l'on consentira à les occuper dans les ateliers ou dans les usines, ils ne peuvent que divaguer par les rues, cherchant en vain parmi les individus les moins recommandables, celui qui les aidera à découvrir un emploi. Et quel emploi sauraient-ils ainsi rencontrer, sinon une provocation à la débauche ou au crime. C'est du moins l'avis de M. Méline.

« ... La crise de l'apprentissage, dit-il dans un article reproduit par plusieurs journaux (1), a eu des conséquences morales et sociales de la plus haute gravité et qui constituent aujourd'hui un véritable danger public. On a maintenant la clef de ce redoublement de criminalité et de férocité qui nous ramènerait en pleine civilisation à l'état sauvage, si on n'arrivait pas à écraser dans l'œuf le foyer de banditisme qui s'est installé au cœur même de la France et contre lequel notre police et notre magistrature sont jusqu'à ce jour, demeurées impuissantes.

Il y a quelques années à peine, dans nos grandes villes, les crimes étaient rares, même à Paris. Aujourd'hui, c'est chaque semaine, presque chaque jour, que les feuilles publiques enregistrent les innombrables attentats commis contre les propriétés et contre les per-

(1) Voir notamment *Le Petit Journal*, du 26 février 1908.

sonnes, des cambriolages d'une audace touchant à l'invraisemblance, des assassinats accompagnés de cruautés raffinées, d'actes de véritable sauvagerie. Chose horrible : on tue maintenant pour le plaisir de tuer, de voir couler le sang et l'intérêt ne joue bien souvent qu'un rôle secondaire dans ces drames sinistres : le crime est devenu comme une sorte de monomanie et de volupté monstrueuse.

Pendant longtemps le public regardait, hébété, ce spectacle effrayant et il ne comprenait pas. Aujourd'hui, il comprend, et ses yeux se sont ouverts à l'évidence ; à force de lire dans les journaux que ces actes de férocité étaient, neuf fois sur dix, perpétrés par des jeunes gens, on pourrait presque dire des enfants, de 16 à 20 ans, il s'est pris à réfléchir, et il a commencé à deviner la cause profonde de cette plaie effroyable. Une courte enquête sur les origines de ces enfants, des apaches, comme on les appelle, l'a mis bien vite sur la trace de la vérité.

Ce sont, pour la plupart, des fils d'ouvriers abandonnés par leurs familles. Sans doute, les parents ne s'étaient jamais beaucoup occupés de leur éducation morale ; mais ils leur donnaient au moins l'exemple du travail et d'une vie honnête. Quand l'enfant était sorti de l'école, on le mettait à l'atelier, où il restait comme apprenti, sous l'œil du père ou d'un camarade du père : il atteignait ainsi l'âge d'homme et devenait à son tour un brave ouvrier, un bon père de famille. Les temps sont bien changés : aujourd'hui, quand l'enfant sort de l'école et rentre dans sa famille, celle-ci ne sait plus que faire de lui, parce qu'il n'y a pas de place pour lui, ni à l'atelier, ni à l'usine. »

TROISIÈME PARTIE

REMÈDES PROPOSÉS A LA CRISE

Voici donc traité, non sans quelque développement, le fond même de notre sujet : la crise de l'apprentissage.

Nous avons suivi cette fâcheuse maladie sociale depuis ses origines jusqu'à son épanouissement actuel. Certes, il serait possible à présent d'entreprendre l'étude d'une thérapeutique détaillée ; mais, outre que cette matière n'entre pas essentiellement dans le cadre de notre étude, elle suffirait à remplir à elle seule un ou plusieurs ouvrages isolés.

Contentons-nous donc, en guise de conclusion, d'indiquer comment, en ce moment précis, la question se pose, de passer une rapide revue de ce qui est fait, et de ce que l'on propose de faire. Nous tâcherons enfin d'établir ce qui nous paraît être la vérité et de choisir parmi tant de remèdes ceux qui nous semblent les plus convenables.

Rappelons, en nous référant à ce qui a été dit précé-

demment, que la crise de l'apprentissage a été envisagée de deux façons : ou bien comme une forme de la crise générale économique, ou bien comme une crise distincte et ne portant que sur l'apprentissage lui-même. De ces deux manières d'envisager la question, découlent tout naturellement deux conceptions différentes des remèdes. Ce sont, pour les uns, des remèdes généraux à l'état social tout entier, qu'il convient d'adopter (1); pour les autres, des remèdes spéciaux portant sur la maladie locale de l'apprentissage.

Sur la première conception, nous ne croyons pas nécessaire d'insister. Il semble bien qu'un tel remède appliqué d'une façon absolue et immédiate, puisse vaincre la maladie ; mais non sans détruire en même temps le malade, non sans annihiler la société.

Aussi les réformistes les plus avertis, demandent-ils seulement une socialisation progressive des moyens de production.

Mais alors, ces réformes générales, respectueuses pour tant d'un certain ordre social donné, pourront-elles remédier à toutes les crises partielles que l'on constate un peu partout ?

Admettons même que l'organisation actuelle du travail ne soit plus qu'une conception arriérée et tyrannique. Est-il donc certain qu'avec les conceptions socialistes, les difficultés disparaîtront ? Et s'il n'y a plus de capital, maître ou auxiliaire du travail, si le travail et le capital ne forment plus qu'un tout, unis et associés d'une façon quel-

(1) « Aussi longtemps que le régime capitaliste de propriété et de production vivra, aussi longtemps dureront la concurrence et la misère sources premières de la crise. » Pierre Brizon. *L'Apprentissage*, 1909.

conque, est-ce à dire pour autant que tous les problèmes auront reçu, par un coup de baguette de la fée socialiste, une convenable solution ?

Ne faut-il pas pourtant que les métiers s'apprennent : qu'il y ait des forges pour devenir forgeron (que ces forges soient des ateliers ou des écoles) ; n'est-il pas à craindre que ces mesures générales prises, uniquement dans l'intérêt de la classe ouvrière, ne se retournent précisément contre elle, comme plusieurs autres que nous avons précédemment énumérées ?

Il est vrai que les lois déjà élaborées sont surtout des mesures de protection ouvrière, de tutelle des travailleurs, et que, comme toutes les mesures de protection et de tutelle, elles ont le défaut, en quelque sorte congénital, de se retourner parfois contre les protégés et les pupilles.

Au contraire, dans les formules nouvelles, il n'y aura plus de protégés ni de pupilles, puisque le capital, protecteur et tuteur, sera supprimé ou ne sera plus tout au moins que l'égal, l'associé du protégé : le travail.

Mais il y aura toujours des travailleurs, toujours des heures de travail et des heures de repos, toujours des accidents du travail ; et ne faudra-t-il pas toujours des lois pour réglementer tous ces points ? Si donc il y a toujours des lois sur ces matières ; et si celles qu'aujourd'hui on a faites, dans l'intérêt unique des travailleurs, ont eu de fâcheux résultats sur l'apprentissage, les lois futures seront-elles infailliblement à l'abri de semblables reproches ?

Qu'en vertu des transformations économiques, l'apprentissage subisse une crise, qu'il soit urgent d'adapter à l'état actuel le régime de l'apprentissage, nous en demeurons d'accord : mais on aura beau modifier l'ordre social :

tant qu'il y aura un Etat, une société, il y aura nécessairement une réglementation supérieure prise dans l'intérêt de la collectivité : toujours il y aura des ouvriers, des apprentis et toujours sans doute les règlements favorables aux ouvriers auront sur le sort des apprentis les mêmes infaillibles effets..... Abandonnons donc ces vastes spéculations d'avenir pour examiner à présent la conception d'une crise de l'apprentissage, maladie sociale partielle, distincte et parfaitement localisée. Les partisans de cette conception, s'ils sont théoriquement d'accord sur le principe du mal, n'en admettent pas moins pour autant des remèdes très nombreux et très différents.

Toutes ces opinions divergentes peuvent se ramener à deux courants d'idées généraux. D'après l'un, le remède presque unique résiderait dans le développement infini de l'éducation générale et professionnelle ; l'autre au contraire voit le salut dans la réorganisation légale de l'apprentissage. C'est au fond la lutte entre les partisans de l'apprentissage à l'école et les partisans de l'apprentissage à l'atelier.

CHAPITRE PREMIER

L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE

SECTION PREMIÈRE

A l'Ecole.

Le premier argument des partisans de l'apprentissage à l'école est tiré de l'insuffisance même de l'apprentissage tel qu'il est donné dans l'atelier moderne. Puisque, disent-ils, cet apprentissage est nul, puisque la plupart du temps les conditions économiques le rendent parfaitement impossible, il ne nous sera guère difficile de faire mieux avec un système d'écoles créé uniquement en vue de l'éducation professionnelle. Notre méthode présente le double avantage de retenir l'enfant un peu au-delà de 13 ans dans une atmosphère morale, et de lui éviter quelque temps les mauvaises fréquentations de l'atelier, parfois même la dure exploitation patronale.

En outre, la spécialisation se fait à l'Ecole plus tardivement qu'à l'atelier : l'enfant, muni surtout de principes techniques généraux, pourra plus aisément changer de

carrière dans la suite. « Actuellement, dit Mlle Bonneval, avec les progrès de la science, l'industrie se transforme, se diversifie ; des métiers peuvent disparaître, l'enfant qui pratique un de ces métiers, peut avoir intérêt plus tard, pour des raisons spéciales, à changer ; il faut donc que la culture technique soit donnée de telle sorte, qu'il puisse facilement passer de l'un à l'autre. » « Il faudrait, continue-t-elle, non seulement former l'enfant à son rôle économique, mais encore à ses intérêts propres, qu'il fût initié précisément à l'organisation syndicale de sa profession, qu'il fût mis en rapports avec elle, qu'on lui préparât les moyens de connaître plus tard ses droits comme ses devoirs (1). »

Qu'importe que les élèves qui sortent d'une école professionnelle abandonnent pour la plupart le métier qu'ils viennent d'y apprendre ? Nous avons assez fait pour eux si nous les avons rendus capables d'exercer un métier quelconque, si nous avons augmenté leur culture générale, si nous les avons rendus aptes à s'organiser fortement. Et sur ce terrain, il faut bien l'avouer, les partisans de l'école technique ne peuvent que triompher. Certes, l'école, mieux que l'atelier, développera l'instruction générale et l'esprit de solidarité sociale.

Mais voilà précisément où nous sortons de notre sujet : nous cherchons un remède à la crise de l'apprentissage, nous réclamons une meilleure méthode pour apprendre chacun des métiers ; et ce que l'on nous propose, au contraire, c'est un enseignement général menant à tous les métiers : c'est bien plutôt un remède à l'ignorance collective.

(1) Mlle Bonneval : Compte-rendu des séances du Conseil supérieur du travail, session 1902, publié en 1903, p. 13 et 14.

C'est dans le même état d'esprit que le colonel Carrol D. Wright a pu écrire en faisant la louange de notre enseignement technique : « on peut difficilement exagérer l'importance de la réforme accomplie par cette loi (loi du 26 janvier 1892). Pour la première fois la France était dotée d'un système d'écoles primaires techniques et professionnelles, sous l'autorité du gouvernement, et dirigées par le département ayant à faire à l'industrie et au commerce plutôt qu'à l'éducation... » (1). Or, nous avons vu précédemment (2), que cet auteur considère l'apprentissage en lui-même comme une chose nocive ; son idéal il nous l'a dit, c'est que l'ouvrier « se forme lui-même ». Mais alors, il approuve notre enseignement technique, justement parce qu'il suppose que professionnellement il n'enseigne rien. Ce qui lui plaît dans cet enseignement c'est qu'il ne comporte le plus souvent l'apprentissage d'aucun métier nettement déterminé.

De plus en plus et par une tendance naturelle « les programmes des écoles professionnelles débordent le cadre théorie pour diminuer, parfois même absorber le cadre pratique (3). » Aussi, n'est-il pas étonnant, que devant un semblable état de choses, on ait voulu consacrer une situation de fait en rattachant les écoles professionnelles au Ministère de l'Instruction publique (4).

L'enseignement technique est donc un excellent

(1) Carrol D. Wright. Colonel directeur du bureau of statistics of labor, dans un rapport présenté comme commissaire du travail à Washington en 1902.

(2) Page 222.

(3) Bulletin de la Société de protection des apprentis, 1907, p. 235, signé Roguenant.

(4) C'est ce qui a été demandé notamment pour les Ecoles profes-

remède à l'insuffisance de l'enseignement primaire, il le complète heureusement dans un ordre d'idées pratique général ; mais ce n'est pas à proprement parler un remède à la crise de l'apprentissage.

Dans les limites mêmes que nous venons de tracer, l'enseignement technique peut-il échapper à toute critique ? Nous ne le croyons pas.

Il faut observer, tout d'abord, qu'un grand nombre de professions, par la nature même des travaux qu'elles comportent, ne semblent pouvoir se prêter à l'enseignement d'aucune école.

C'est le cas de presque toutes les professions du bâtiment, des maçons par exemple. Peut-on concevoir l'idée d'une école de maçonnerie ? Il est vrai, que pour ce métier, comme nous avons eu déjà l'occasion de le dire, il ne semble pas qu'il y ait de crise, par le fait qu'il n'y a jamais à proprement parler apprentissage. Mais bien d'autres professions, où la crise apparaît d'une façon évidente, sont dans le même cas ; notamment celles où la main-d'œuvre n'entre dans le prix de revient du produit fabriqué que pour une part infime, tandis que la matière première représente un très gros capital. Peut-on concevoir une école de bijouterie, où l'on confierait à des apprentis malhabiles, des pierres précieuses à tailler (1) ?

Tous les métiers enfin qui sont plus ou moins étroi-

sionnelles de la ville de Paris, par M. Massé, rapporteur du budget de l'instruction publique.

Voir conférence de M. Modeste-Leroy, sur *Le Ministère du Commerce et l'Enseignement technique*, 1905.

(1) Voir à ce sujet Fouqué, *La crise de l'Apprentissage et les Progrès de l'Enseignement professionnel*, thèse 1900, p. 191.

tement soumis aux caprices de la mode, ne sauraient être que très médiocrement enseignés dans l'intérieur d'une école.

Si curieux de son art que soit l'éducateur de profession, il ne saura jamais se tenir au courant des méthodes nouvelles, des perfectionnements nouveaux, aussi rapidement que l'industriel que poussent à la fois le désir de s'enrichir et la nécessité d'une concurrence acharnée. C'est en effet un des reproches que l'on voit le plus souvent adresser aux maîtres des écoles d'apprentissage, de se laisser bien vite aller aux douceurs de la routine.

Les vieux ouvriers nommés au concours, et qui enseignent dans les écoles la pratique de l'atelier, n'y échappent pour ainsi dire jamais, et continuent de professer pendant toute leur vie les méthodes qu'ils ont apprises dans leur jeunesse. Aussi a-t-on proposé de ne leur confier leurs fonctions que pour un temps déterminé, et de ne les y nommer à nouveau, que s'ils sont retournés pendant une ou plusieurs années faire un stage dans la troupe des ouvriers d'atelier ou d'usine(1). Cette ingénieuse solution rendrait, il nous semble, le recrutement des maîtres bien difficiles. Quel ouvrier véritable consentirait à quitter sa place pour l'appât d'une situation aussi précaire ?

Enfin, si général qu'on le conçoive, si peu délimité à une profession déterminée, l'enseignement de l'école ne profitera jamais qu'à un très petit nombre de jeunes ouvriers.

D'après l'enquête du Conseil supérieur du travail, les

(1) Fouqué. *La Crise de l'Apprentissage et les Progrès de l'Enseignement technique*, thèse 1900, p. 171.

jeunes gens et les jeunes filles, employés ou apprentis dans le commerce et l'industrie, sont au nombre de 600.000. Or, tout le monde est d'accord pour évaluer à 20.000 environ, le nombre des enfants qui reçoivent à présent l'enseignement d'une école professionnelle quelconque. 97 enfants sur 100 restent donc exposés à l'ignorance professionnelle (1).

Encore cette minorité à laquelle s'adresse l'enseignement professionnel, n'est-elle pas le plus souvent tirée de la classe ouvrière proprement dite.

« Les écoles exigent trois années d'études. Aussi les fils d'ouvriers qui peuvent les fréquenter sont ils peu nombreux ; l'insécurité du travail, le chômage, le salaire toujours insuffisant, ne permettent pas aux ouvriers d'entretenir trois ans durant leurs enfants à ces écoles. Et une statistique impartiale démontrerait qu'aux deux écoles professionnelles de la ville de Paris, qui sont Dorian et Diderot, la majeure partie des élèves sont fils de commerçants (2) ! »

De même au sortir de l'école, ceux qui persévèrent dans le métier, deviennent bien plutôt des contremaîtres que des ouvriers véritables (3). Du reste, nombreux sont ceux qui émigrent vers d'autres professions.

Voici notamment le déchet des écoles professionnelles de Paris, pour les garçons :

(1) Voir notamment. Conseil supérieur de l'enseignement technique. Rapport de M. Cohendy, p. 55. Voir aussi rapport de M. Astier à la Chambre des députés, 1906, p. 36.

(2) *Le Mouvement Socialiste*, 1908, p. 324, signé Lauche, ouvrier mécanicien.

(3) *Idem*, p. 325.

Ecole Germain-Pilon, 55 0/0.

Ecole Bernard-Palissy, 50 0/0.

Ecole Estienne, 50 0/0.

Ecole Boulle, 57 0/0.

Ecole Dorian 20 0/0.

Quant aux écoles de filles, elles donnent un déchet moyen de 45 pour cent (1).

Donc, par suite du défaut de recherche des aptitudes, on dirige les enfants vers un enseignement qui ne leur convient pas, et on en fait bien souvent des non valeurs inutilisables. Du moins, les rares enfants qui persévèrent jusqu'au bout et qui sortent des écoles, non comme contre-maîtres, mais véritablement comme ouvriers, sont-ils certains de trouver immédiatement un travail rémunérateur?

La question paraît fort douteuse. Aussi bien de l'avis des ouvriers que de l'avis des patrons, les élèves des écoles ne sont guère appréciés. « Il est prouvé, dit le citoyen Lauche, que les élèves de ces écoles ont jusqu'à présent été inférieurs aux apprentis de l'industrie... Ces anciens élèves, en majeure partie du moins, (car je dois dire qu'il y a de bonnes exceptions) ayant débuté dans l'industrie par l'école, ne fréquentent pas et ne sympathisent pas avec l'ensemble des travailleurs, dont ils ont toujours été séparés. Groupés dans leur association d'anciens élèves, association placée sous le patronage des gros patrons et dirigés par leurs aînés bien en place, ils sont tous dévoués au régime dont ils attendent des avantages

(1) *Bulletin de la Société de Protection des Apprentis*, 1905, p. 490, d'après la brochure de M. G. Lemarchand, intitulée : *L'Apprentissage et les Ecoles professionnelles*.

particuliers. Et ce n'est que ceux qui sont désabusés qui deviennent plus conscients (1). »

D'autre part, l'opinion d'un organe patronal, le *Bulletin de la Société protectrice des Apprentis*, ne paraît pas leur être sensiblement plus favorable : « Les enfants qui sortent des Écoles connaissent la théorie du métier, ils en ignorent la pratique effective, parce qu'on leur a appris à faire bien, mais sans se préoccuper du temps qu'ils emploient ni de la matière gâchée ; aussi lorsque, quittant l'école, ils entrent à l'atelier, les patrons s'en montrent fort peu satisfaits ; ils leur reprochent de ne pas savoir produire, de n'être pas ouvriers. Les camarades d'atelier ne les voient pas non plus d'un bon œil ; ces jeunes gens s'en croient : ils se jugent d'essence supérieure parce que sortant d'une école et porteurs d'un diplôme, ils sont arrogants et nullement disposés à écouter les conseils des contremaîtres ou des vieux praticiens aux côtés de qui ils travaillent ou qu'ils aident dans leur besoin. Ceci est un défaut inhérent autant au tempérament français qu'à l'organisation de l'enseignement : on ne peut se résoudre quand on a travaillé un peu au delà de l'école primaire à se considérer comme ouvrier, on croit tant soit peu déchoir lorsqu'on est conduit à coudoyer des gens qui n'ont jamais passé par une école quelconque (2). »

Enfin, le plus grave reproche que l'on puisse adresser aux écoles professionnelles est d'entraîner à des dépenses véritablement excessives et nullement en rapport avec les services rendus.

(1) *Le Mouvement Socialiste*, 1908, p. 325.

(2) *Bulletin de la Société de Protection des apprentis*, 1906, p. 271, signé Alfassa.

M. Fouqué estime qu'à l'École Boulle chaque élève revient à 1.500 francs par an ; à sa sortie de l'école, c'est-à-dire, après quatre années d'apprentissage, le jeune ouvrier a donc coûté 6.000 francs. A l'École Estienne les résultats ne sont d'après lui guère plus satisfaisants. L'élève y revient à 1.400 francs par an ou 5.600 francs à sa sortie : le stage étant également de quatre années. Le prix de revient de l'ouvrier est établi en supposant qu'aucun élève n'abandonne le métier qu'il a choisi après sa sortie de l'école. Or, nous savons que ce fait est assez fréquent ce qui tend à augmenter encore le chiffre des dépenses (1). On nous cite, il est vrai, une école nationale ; l'École d'Armentières, où le prix de revient qui était de 828 francs est tombé à 249 francs. Mais outre que cette école ne répond pas au but véritable de former des apprentis, mais bien plutôt des candidats aux écoles d'arts et métiers, il faut encore observer que sa fréquentation entraîne le versement d'un droit, ce qui augmente d'autant le coût de chaque élève, et tient éloigné de son enseignement la véritable enfance ouvrière (2).

En laissant de côté ces différents reproches, l'apprentissage à l'école, nous avons eu l'occasion de le dire, se présente à nos yeux, non comme un remède à la crise de l'apprentissage ; mais comme un complément d'instruction pratique générale. Nous nous contenterons donc de faire des écoles professionnelles une description très succincte en renvoyant aux ouvrages très

(1) Fouqué. *La Crise de l'Apprentissage et les Progrès de l'Enseignement professionnel*, 1900, p. 196 et 197.

(2) Charlier. *La question de l'Apprentissage*, 1906, p. 143.

nombreux et très complets qui ont paru sur la matière (1).

L'enseignement professionnel donné à l'école primaire a sans doute été la première application de l'enseignement technique à l'école. Si nous en croyons M. Fouqué, un instituteur du Dauphiné aurait, dès 1725, introduit le travail manuel dans son école. Ce même instituteur, établi plus tard en Bretagne, aurait encore adressé un mémoire aux Etats de cette province, afin de les inciter à étendre à tout le pays son système d'enseignement (2).

Cette idée fut reprise en 1873. L'école primaire de la rue Tournefort, à Paris, fut dotée d'un atelier de travaux manuels. Il fallut augmenter la journée de travail d'une heure ; mais les enfants trouvaient dans l'alternance entre les exercices physiques et les travaux intellectuels, une large compensation à ce léger supplément de labeur.

Cet essai réussit admirablement. Il est vrai que l'instituteur avait des dispositions tout à fait exceptionnelles pour l'enseignement des travaux manuels, dispositions qu'on ne saurait rencontrer chez tous ses collègues.

Aussi les diverses tentatives de généralisation de cette institution n'aboutirent-elles que rarement. L'on dut bientôt se convaincre que le travail manuel à l'école primaire, ne saurait dans la généralité des cas, remplacer l'apprentissage et qu'un enfant de 13 ans, si exercé qu'il soit par son instituteur aux travaux de la main, ne pourrait jamais être immédiatement employé en qualité d'ouvrier.

(1 Voir notamment, J.-B. Paquier. *L'Enseignement professionnel en France*, 1908.

Pierre Brizon, *l'Apprentissage, hier, aujourd'hui, demain*, 1909.

(2) Fouqué. *La Crise de l'Apprentissage et l'Enseignement professionnel*, p. 134.

Le principe subsista pourtant, et le travail manuel fut déclaré obligatoire à l'école primaire par la loi du 28 mars 1882. Mais le but poursuivi n'était plus le même. « Nous ne voulons pas, disait M. Paul Bert, alors ministre de l'Instruction publique, donner un caractère professionnel à l'école primaire dont la mission n'est pas de former, soit des serruriers, soit des marchands ; mais nous entendons que l'enseignement des sciences ne se borne pas à la théorie pure, et que l'on ait constamment en vue l'application pratique aux différentes industries existantes. »

L'enseignement portera obligatoirement, nous disent les circulaires du 22 juillet 1882 et du 20 octobre 1885 sur « les éléments des sciences physiques et naturelles, leur application à l'agriculture, à l'hygiène, aux arts industriels, aux travaux manuels, à l'usage des outils des principaux métiers pour les garçons ; et pour les filles les travaux à l'aiguille. »

Quels sont les résultats obtenus ?

« Dans son rapport annuel adressé au Conseil général pour la session d'avril 1905, le préfet d'un de nos départements du centre, département cependant industriel et commerçant, parlant au nom de l'inspecteur, disait : « Si le travail manuel est régulièrement organisé dans les écoles de filles où il donne des résultats satisfaisants, dans les écoles de garçons il n'existe pour ainsi dire pas : c'est regrettable ; car il pourrait très utilement compléter le dessin et la géométrie sans cesser de produire des résultats qui lui sont propres. On se fait difficilement une idée de la gaucherie des élèves de nos écoles primaires (1). »

(1) Paquier. *L'Enseignement professionnel en France*, 1908, p. 107 et 108.

Ainsi, sauf dans les écoles de filles, où bien souvent il est organisé d'une façon pratique et rend de grands services au point de vue des connaissances ménagères, l'enseignement manuel est-il presque inexistant. N'y aurait-il pas lieu de le remplacer à la fois par des exercices physiques véritables, et par des leçons de choses comprises à la façon des Américains ; c'est-à-dire par la vision et la manipulation des corps et objets qui font à présent la matière de simples études spirituelles, de simples descriptions verbales. Dans ce pays, « l'enseignement des sciences pures ou appliquées est pénétré des principes de la méthode de la redécouverte (rediscovery) pratiquée dans les laboratoires et dans les ateliers. Les leçons de classe, d'importance très réduite, préparent, accompagnent ou confirment les études pratiques de laboratoire et d'atelier qui sont le centre d'intérêt des institutions. Les notes de laboratoire et d'atelier, dans lesquels sont enregistrés les faits et les phénomènes que les élèves ont observés et qui décrivent les constructions réalisées, constituent la pierre de touche de la valeur des études. Aucun cas n'est fait de la copie des cours oraux, qui jouent un si grand rôle dans nos écoles.

L'élève doit arracher aux appareils et au matériel d'expérimentation, le secret des phénomènes et des lois qui les régissent. Dans les travaux manuels, la puissance de direction (directive power) s'exalte par des épreuves de plus en plus dures, développant la réflexion pour approprier les moyens aux fins, la patience pour l'accomplissement des tâches longues et ardues (1). »

(1) Omer Buyse. *Méthodes américaines d'éducation générale et technique*, 1908, p. 10.

Ne serait-ce pas là un emploi du temps préférable ?

Mais comme nous voilà loin de la conception de l'école primaire transformée en école d'apprentissage pour certains métiers manuels déterminés ! Nous n'insisterons donc pas.

Nous ne parlerons pas davantage de l'école primaire supérieure. Si pratique, qu'on la suppose, elle ne saurait jamais constituer qu'un développement de l'œuvre commencée à l'école primaire et, comme l'école primaire, elle ne peut en aucune manière remplacer l'apprentissage à l'atelier. M. Charles Dupuy, au lendemain de la scission entre les écoles pratiques de commerce et d'industrie et les écoles primaires supérieures et lors de l'attribution des premières au ministère du commerce (1), ne disait-il pas : « Les Écoles primaires supérieures doivent être des écoles pratiques et non des écoles techniques industrielles et commerciales... Tout en orientant leurs élèves, du premier jour au dernier, vers les nécessités de la vie pratique, qui les attend, l'enseignement primaire supérieur n'en reste pas moins un enseignement véritable, et ne se confond pas avec l'apprentissage. C'est une école et non un atelier. Il s'y trouve des élèves et non pas des apprentis. Nous continuons l'œuvre d'éducation commencée à l'école » (2).

Le rapport de M. Massé constate, non sans quelque sévérité, que ce programme est bien dans la pratique celui de l'enseignement primaire supérieur : ce n'est, dit-il « qu'une contrefaçon de l'enseignement secondaire français, il ne prépare efficacement ni à l'industrie, ni au

(1) Attribution consacrée par la loi de Finances du 26 janvier 1892.

(2) Circulaire du 15 février 1893.

commerce, ni à l'agriculture, les fils de nos astisans, des villes et des campagnes » (1).

Arrivons à l'enseignement professionnel proprement dit (2). Voici tout d'abord :

L'École centrale des Arts et Manufactures.

L'École d'application des Mines et des Ponts et Chaussées.

Le Conservatoire des Arts et Métiers.

L'École des Mines de Saint-Etienne.

Nous nous bornons à les citer : ces écoles formant exclusivement le très-haut personnel de l'industrie, n'intéressent en aucune manière notre sujet.

Au dessous de ces écoles, mais plutôt encore pour des contremaîtres que pour des ouvriers véritables, l'Etat a créé les écoles nationales d'arts et métiers. Ce sont les écoles : d'Aix, d'Angers, de Châlons, de Lille, de Cluny.

Nous nous contenterons de les citer.

Puis, viennent les écoles nationales d'enseignement professionnel.

École d'Armentières.

(1) Massé. Rapports budgétaires du Ministère de l'Instruction publique. Exercices 1905 et 1906.

(2) Rappelons que l'Enseignement professionnel proprement dit remonte lui aussi au xviii^e siècle. « Savoir se servir de ses mains, disait Jean-Jacques Rousseau, est une supériorité dans toutes les circonstances de la vie ». C'est la même idée qui fit apprendre à Louis XVI le métier de serrurier et qui décida dès 1786, le duc de la Rochefoucauld-Liancourt à créer dans la ferme de la Montagne une école pour les enfants des sous-officiers de son régiment de Dragons.

L'enseignement de cette école portait surtout sur l'exercice des métiers manuels. Cette école comptait 800 élèves lors de la Révolution. Le premier Consul la transféra à Compiègne sous le nom de Prytanée français. Ce fut notre première école d'arts et métiers.

École de Nantes.

École de Vierzon.

École de Voiron.

École des maîtres-ouvriers mineurs d'Alais.

École d'horlogerie de Cluses.

École d'horlogerie de Besançon.

École des maîtres-mineurs de Douai.

École d'apprentissage de Delly (en Algérie).

Ces écoles ne coûtent pas fort cher au budget ; mais leur fréquentation entraîne un droit d'écologie, ce qui en écarte souvent (1) les véritables fils d'ouvriers. Du reste elles se transforment de plus en plus en écoles préparatoires pour les concours des écoles d'arts et métiers et pour les concours des apprentis mécaniciens de la flotte. D'après M. René Leblanc, 29, 8 0/0 seulement des élèves de ces écoles deviennent à leur sortie des ouvriers véritables et sont versés comme travailleurs effectifs dans la grande industrie (2). Résultat médiocre et qui ne peut que bien faiblement amoindrir la crise de l'apprentissage.

Plus intéressantes à notre point de vue sont les écoles pratiques de Commerce et d'Industrie. Ce sont ces mêmes écoles primaires supérieures spécialisées, que nous avons vu précédemment arrachées au ministère de l'Instruction publique, pour être confiées au ministère du Commerce.

Le décret du 22 février 1893, reconnaissait aux départements et à plusieurs communes, le droit de fonder une

(1) Il est juste d'ajouter que de nombreuses bourses sont accordées afin d'en suivre les cours.

(2) René Leblanc. *L'enseignement professionnel en France au début du xxe siècle*, Paris, 1905.

école pratique de Commerce et d'Industrie. Les frais d'installation étaient à leur charge : l'Etat ne s'engageant à verser qu'une subvention. Le décret stipulait en outre, que l'âge d'admission ne saurait être inférieur à 12 ans (1), et que l'enseignement serait gratuit.

Une circulaire du 20 juin 1894, vint tracer nettement le programme de ces écoles, et le but qu'elles devaient atteindre. « Il est, disait-elle, devenu indispensable de mettre à la disposition de nos commerçants, des auxiliaires bien préparés, et de fournir à nos industriels des ouvriers d'élite. C'est à l'école pratique qu'il appartient de remplir cette tâche..... Les écoles pratiques diffèrent essentiellement des écoles primaires supérieures, dans lesquelles une part est faite à l'enseignement professionnel, et qui ont simplement pour objet la préparation à l'apprentissage. »

Aussi, les écoles pratiques doivent former non des apprentis, mais des ouvriers immédiatement utilisables. Leur gratuité les ouvre, d'autre part, aux véritables enfants du peuple. Malheureusement, l'esprit de la circulaire et du décret n'a pas toujours été en fait respecté. Nombreuses sont, en effet, les écoles pratiques où l'on peut rencontrer des sections préparatoires « spéciales », destinées à la préparation des candidats aux Ecoles d'arts et métiers.

Ces écoles étaient, au 1^{er} octobre 1904, au nombre de 30, et comptaient en tout, tant filles que garçons, 10.000 élèves (2). Le nombre de ces établissements s'est depuis

(1) Jusqu'à 13 ans il faut en outre fournir le certificat d'études.

(2) De Ribes-Christofle *Bulletin de la Fédération des Industriels et des Commerçants français*, 1905, p. 146.

considérablement accru. Il est, à présent, de plus d'une soixantaine. En effet, le 21 décembre 1905, s'est ouvert à Paris une école pratique supérieure de Commerce et d'Industrie, en remplacement de l'école supérieure de Commerce fondée en 1820. De même, les écoles primaires supérieures d'Aire-sur-Adour en 1905, de Tourcoing, Roubaix, Valenciennes en 1906, ont été changées en écoles pratiques. En 1907, furent créées les écoles pratiques de Tarbes et de Denain, et l'école de filles de Pont-de-Beauvoisin, en 1908, l'école commerciale de la rive gauche (chambre de commerce). Il en est d'autres encore (1).

Néanmoins, en admettant même un développement de ces écoles, tel qu'il permette de doubler le nombre de leurs élèves, qu'est-ce que vingt mille enfants au prix des 600.000 apprentis de l'industrie et du commerce.

Encore, ces quelques élèves ne trouvent-ils pas tous, au dire de M. Massé, un emploi convenable au sortir de l'école : « Dans beaucoup de centres, dit-il, l'industrie est trop peu importante, pour que tous ceux qui sortent de ces écoles soient assurés de trouver un emploi dans la région. Ils sont ensuite contraints, soit de s'expatrier,

(1) En 1908, fut créée toute une série d'écoles non encore ouvertes, notamment :

Les écoles pratiques de Commerce et d'Industrie de Bordeaux et de Cherbourg ;

L'école pratique de filles de Firminy ; celle de Tourcoing ; l'école d'hydrographie de Boulogne-sur-Mer.

En 1909, les écoles pratiques de garçons de Dunkerque et de Toulouse et l'école pratique des jeunes filles de cette même ville (non ouvertes).

soit de chercher dans d'autres professions que celles où ils ont été spécialement appelés à préparer leurs moyens d'existence. Aussi, nous dit M. R. Leblanc, ces écoles font-elles dans bien des cas, « autant de déclassés que de bons ouvriers (1). »

Les municipalités, elles aussi, ont fondé des écoles professionnelles.

La ville de Paris possède six écoles de garçons. Chacune de ces écoles prépare à l'exercice d'une profession déterminée :

Diderot prépare aux métiers du bois et du fer ;

Germain-Pilon, aux arts décoratifs et à leur application ;

Bernard-Palissy, aux travaux d'art (céramique, sculpture, peinture décorative) ;

Boulle, à l'ameublement ;

Dorian, à la menuiserie, au tournage sur métaux, à la ferronnerie artistique ;

Estienne, aux travaux du livre (typographie, gravure, reliure).

Ces écoles coûtent fort cher. Leur budget annuel est de 1.100.000 francs : néanmoins, elles ne profitent qu'à 1.200 élèves (2).

(1) Une statistique faite à Saint-Etienne et portant sur 730 élèves nous apprend qu'à leur sortie de l'école les enfants gagnent en moyenne de 1 fr. 75 à 2 fr. 25. Voir Pierre Brizon, *L'Apprentissage*, 1909, p. 151.

(2) J.-B. Paquier, *l'Enseignement professionnel en France*, 1908, p. 177.

Voici, d'après ce même auteur, le prix de revient d'un élève par an :

Diderot 1.250 francs ; Bernard Palissy 435 francs ; Dorian 1.240 francs ; Estienne 965 francs ; Boulle 1.075 ; Germain-Pilon 560.

Il faut dire pour expliquer ce prix de revient vraiment excessif que

Aussi a-t-on pu se demander s'il n'existerait pas, au point de vue même de l'apprentissage, une meilleure utilisation des sommes considérables qu'elles absorbent.

Quant à la valeur même des élèves, en tant qu'ouvriers, elle ne paraît guère non plus en rapport avec les sacrifices consentis.

Voici, par exemple, les serruriers qui disent que « les jeunes gens qui sortent de Diderot, sont fort peu employés comme ouvriers. On les prend le plus souvent dans les ateliers en qualité de commis ou de dessinateurs, ou bien encore comme chefs d'équipe et quelquefois comme contremaitres. Les élèves des écoles professionnelles sont quelquefois préférés aux ouvriers qui ont seulement appris leur métier dans les ateliers industriels, à cause de leur plus grande connaissance du dessin. Mais en ce qui concerne l'exécution du travail, l'ouvrier qui a appris son métier à l'atelier, est préféré à celui qui sort de l'école professionnelle (1). »

L'Ecole Boulle ne jouit pas d'une plus grande faveur auprès du Conseil de l'ameublement : il l'apprécie en ces termes : « D'une part, on peut dire que les élèves de cette école ont l'avantage d'avoir une instruction technique étendue, mais au point de vue manuel, ils sont moins habiles que les apprentis formés à l'atelier. Ils produisent moins et travaillent moins vite ; il en est cependant qui deviennent des ouvriers supérieurs et ont les qualités

ce qui tend beaucoup à le relever c'est le déchet considérable des élèves de première année : 60 0/0 parfois 70 0/0 ne continuent pas leurs études.

(1) Conseil du Travail de Paris, 6^e section. Serrurerie. Séance du 1^{er} février 1902.

voulues pour former de bons contremaîtres. Mais, en règle générale, ils présentent une infériorité manifeste, si on les compare aux ouvriers d'atelier, suivant des cours professionnels ; à ces derniers, rompus au travail manuel, il ne leur manque que la théorie et la vue d'ensemble que leur donneront ces cours professionnels ».

La situation pour les élèves sorties des écoles de filles (1), n'est pas meilleure. Le Conseil de lingerie dit qu'après quatre ans passés à l'école de la rue de Poitou, une fille est incapable de gagner 0 fr. 50 par jour (2). « L'essai qui avait été tenté de former des ouvriers par l'école, paraît donc avoir échoué (3). » Telle est la conclusion à laquelle aboutit M. Chatelin, après une étude approfondie des écoles d'apprentissage de la ville. C'était aussi

(1) Enquête du Conseil supérieur du travail, 1902.

Les écoles de filles aussi coûtent fort cher. Il semble même que l'économie de leur administration laisse parfois beaucoup à désirer. C'est ainsi que M. Pierre Morel, rapporteur au Conseil municipal, du budget de ces écoles déclare qu'il a été surpris de voir que souvent, notamment rue Bouret, le prix des produits fabriqués était inférieur à celui des matières premières, alors qu'il devrait être, sinon supérieur, du moins égal.

(Bulletin municipal du lundi 4 janvier 1909.)

Le bulletin précédemment cité signale l'existence d'un rapport de M. Pierre Morel, qui aurait été imprimé et distribué sous le n° 133. Nous avons recherché ce rapport. Mais nos investigations tant aux archives du cabinet du conseil municipal qu'à celles de la direction de l'Enseignement ont été vaines et il nous a fallu reconnaître que ce rapport n'a pas été en fait imprimé.

(2) De Ribes-Christoffe, *Bulletin de la Fédération des Industriels*, 1905, p. 148.

(3) Daniel Chatelin, *Les Ecoles d'Apprentissage à Paris*, 1906, p. 127.

l'opinion du Conseil des instruments de précision lorsqu'il disait : « Il faut renoncer complètement à ces écoles. Les élèves qui en sortent ne connaissent rien de la pratique de leur métier. Il leur faut le courage de recommencer un nouvel apprentissage à l'atelier (1). »

Les autres municipalités, les départements aussi, ont suivi l'exemple de la Ville de Paris. Elles ont fait bâtir ou transformer des écoles, trop nombreuses pour que nous puissions en donner une énumération, même incomplète.

De même encore les fondations dûes à l'initiative privée sont en cette matière extrêmement fréquentes.

Ces différents établissements n'échappent pas, eux non plus, aux critiques précédemment formulées. Néanmoins, parmi les écoles privées, il convient de citer celles des maisons Chaix et Christofle, à Paris, de la maison Mame à Tours et des usines Schneider au Creusot (2). Peut être se rapprochent-elles beaucoup plus de la perfection par le fait qu'elles fonctionnent au centre même de l'atelier ou de l'usine.

Voici par exemple l'Ecole Chaix. Fondée en 1863, elle compte à présent 130 élèves destinés à pourvoir au remplacement du personnel de l'établissement lui-même. « L'apprentissage y est de quatre ans pour tous les emplois et pour les apprentis, qui, comme les compositeurs typographes, doivent suivre un enseignement méthodique et rationnel; un atelier distinct leur est

(1) J.-B. Paquier, *L'Enseignement professionnel en France*, 1908, p. 178.

(2) La fameuse usine Krupp en Westphalie possède, paraît-il, une organisation semblable.

réservé où ils travaillent suivant une méthode basée à la fois sur le travail d'atelier pour la clientèle, et sur un enseignement progressif, où toutes les difficultés du métier sont successivement l'objet de compositions donnant lieu à un classement.

Outre l'enseignement pratique, il y a un enseignement théorique qui comprend toutes les matières nécessaires, et dont les cours ont lieu dans une annexe de l'atelier et pendant la journée de travail. Les élèves de cette école sont assurés de rester comme ouvriers dans leur maison d'apprentissage et même de conserver leur emploi après leurs périodes de service militaire. Ils participent aux bénéfices réalisés sur leurs travaux et ils profitent, pendant tout le temps de leur présence à la maison, d'institutions de prévoyance qui leur procurent une retraite, à 55 ans, d'environ 600 francs.

Ils reçoivent comme apprentis après les dix premiers mois, une gratification journalière qui varie de 0 fr. 50 à 2 francs suivant l'année d'apprentissage et ils passent ouvriers au tarif normal, parce qu'ils sont en réalité des ouvriers, au point de vue des travaux qu'ils peuvent effectuer. Ils sont formés nécessairement de la meilleure façon qu'il soit, car la maison ayant un but d'utilisation immédiate ne pourrait s'accommoder de résultats médiocres. Il en résulte que les élèves apprennent aussi bien qu'il leur est possible, le métier dont ils doivent vivre, et qu'ils sont sûrs de pouvoir exercer au mieux de leurs intérêts.

Cette organisation est donc bonne, puisqu'elle comporte tous les avantages qui peuvent être souhaités, jusques et y compris la limitation du nombre des apprentis. Ce nombre, en effet, doit toujours et forcément être pro-

portionné aux besoins, l'établissement se faisant une loi de garder ses apprentis. D'ailleurs, les résultats sont excellents. Les anciens apprentis qui se distinguent peuvent compter sur les meilleures places au fur et à mesure des vacances et il n'est pas rare qu'ils soient demandés au dehors pour des situations avantageuses. (1) »

Cette conception de l'école dans l'atelier est évidemment ingénieuse. L'initiative privée a pratiqué aussi un système précisément contraire : c'est l'atelier dans l'école.

La plus ancienne institution qui ait adopté cette organisation est l'école de Saint-Nicolas (2) dirigée par les frères des écoles chrétiennes.

Le régime de l'école est l'internat. Quatorze ateliers sont installés dans la maison (tournage en fer et en cuivre, ajustage, ciselure sur métaux, typographie, sculpture sur bois, menuiserie, reliure, électricité, etc). « L'organisation de ces ateliers est particulièrement curieuse et constitue la grande originalité de Saint-Nicolas. Ce ne sont pas en effet les frères eux-mêmes qui organisent le travail. Ils se bornent à choisir, parmi les établissements industriels, dans la branche où ils veulent former des apprentis d'« habiles et honorables patrons ou contre-mâtres », à qui on fournit le local. Chacun d'eux vient s'y installer en y apportant son outillage dont il conserve la propriété... Le chef d'atelier fournit la matière première à ouvrir, fabrique à ses risques et périls et vend,

(1) *Bulletin de la Société de protection des apprentis*, 1905, p. 175.

(2) Fondée en 1827, par l'abbé de Bervanger.

à son seul profit, les objets manufacturés. Il doit, par convention avec l'établissement, montrer tous les procédés de son métier aux enfants qui lui sont confiés et rendre ceux-ci, au bout des trois ou quatre années d'école, capables de se placer comme ouvriers sinon complètement faits, du moins aptes à gagner leur vie, de manière à pouvoir se suffire à eux-mêmes. C'est à former des ouvriers, en effet, que vise Saint-Nicolas et non pas des demi-artistes ou des demi-ingénieurs à grosses prétentions ; des ouvriers ayant appris complètement leur métier par la pratique de l'atelier (1). »

L'œuvre de dom Bosco et l'œuvre d'Auteuil possèdent également des écoles d'apprentissage dont l'organisation se rapproche fort de celle admise par l'institution de Saint-Nicolas.

En dehors de ces écoles confessionnelles il existe dans le même ordre d'idées un atelier-école dû à l'initiative patronale. C'est l'atelier des Épinettes. Cet atelier artificiel de fabrication à la main est « un véritable atelier patronal avec cette différence que le patron et les contre-maîtres envisagent exclusivement l'intérêt des apprentis, leur avenir comme ouvriers et leur moralité (2). »

Le métier enseigné aux Épinettes est un métier type :

(1) Daniel Chatelin. *Les écoles d'apprentissage à Paris*, 1906, p. 80 et suivantes.

(2) *La réforme sociale*, 1908, p. 352.

La Société pour le développement de l'apprentissage dans les métiers du bâtiment vient de déposer une pétition sur le bureau du Conseil général de la Seine, tendant à faire accorder une subvention à l'atelier de la rue des Épinettes, la Société qui reçoit actuellement 60 apprentis ayant l'intention de doubler ce nombre et de le porter à 120. Voir *La Presse*, n° du 21 février 1909.

le métier de ferblantier. La parfaite connaissance de ce métier permet, paraît-il, de réussir dans la plupart des métiers du bâtiment et dans quelques autres.

Mais aussi bien l'école dans l'atelier, que l'atelier dans l'école, ne sont que des fondations exceptionnelles.

M. Charlier estime à 3.000 ou 4.000, tout au plus, le nombre des apprentis formés par toute la France dans des écoles professionnelles privées (1). Certains prétendent cependant que l'école annexe de l'établissement industriel est appelée à devenir de plus en plus fréquente ; ils considèrent même ce système comme un des plus sûrs remèdes à la crise de l'apprentissage. Nous craignons que cet espoir ne soit vain.

Or donc, comme nous l'avons vu précédemment, les écoles de toute nature répandent, à l'heure actuelle, un enseignement technique sur moins de 20.000 enfants. Veut-on bâtir dans chacune des 36.000 communes de France une école professionnelle à côté de l'école primaire ? « Aucun budget, dit M. Astier, n'est en état de supporter un tel fardeau (2). » Et, si cela même était possible, pourrait-on contraindre les parents misérables à se priver du petit salaire, que trouvent les enfants à l'usine, jusqu'à ce qu'ils aient atteint leur dix-huitième année ? Evidemment non.

SECTION II

Dans les Cours professionnels.

L'apprentissage à l'école est donc un remède absolument insuffisant. Il faut chercher ailleurs la solution.

(1) Daniel Chatelin. *La question de l'Apprentissage*, 1908, p. 151.

(2) Astier. Rapport fait au nom de la Commission chargée d'exami-

D'aucuns prétendent la trouver dans une extension considérable des cours professionnels. Ces cours, en effet, présentent les mêmes avantages que nous avons constatés pour les écoles, sans se heurter comme elles aux objections pratiques et à l'impossibilité matérielle d'un développement suffisant

Ils peuvent varier suivant les besoins des régions et des moments, avoir des programmes sans cesse différents, et se donner aux heures mêmes choisies par ceux qui les fréquentent. Toutes choses forcément interdites aux écoles d'apprentissage. Les cours, enfin, coûtent beaucoup moins cher que les écoles. Pour la ville de Paris par exemple, tandis que chaque élève d'école revient en moyenne à 800 francs par an, chaque auditeur de cours ne coûte que 40 francs au budget.

A l'heure actuelle, les cours techniques sont, au dire de M. Millerand, au nombre de 4,223 en France ; près de 95.000 auditeurs les suivent (1).

Mais cette statistique ne donne, paraît-il, que des chiffres très approximatifs et qu'il convient de réduire considérablement tant au point de vue du nombre des cours réellement professionnels qu'au point de vue du nombre des auditeurs de ces cours.

« D'une part, en effet, on compte dans ces statistiques tous les cours qui sont faits par les associations d'enseignement populaire. Or, lorsqu'on examine de près la liste de ces cours, on y voit figurer nombre d'enseignements qui ont, sans doute, leur utilité, mais qui, à coup sûr,

ner le projet de loi relatif à l'enseignement technique industriel et commercial, 1906, p. 53.

(1) Millerand. *L'Enseignement technique ou professionnel*, son organisation et ses récentes transformations, p. 21.

n'ont rien de professionnel. Et nous ne parlons pas seulement des cours d'histoire, de grammaire, de littérature, qu'on peut considérer à la rigueur comme le complément de l'enseignement technique. Nous parlons aussi d'autres cours qui n'ont aucun rapport avec cet enseignement : c'est ainsi qu'à Paris, sur 871 cours qui ont été inspectés, du 29 janvier au 15 mars 1904, dans les six grandes associations d'enseignement populaire (1), on relève 59 cours de solfège et de chant, 47 cours de violon, 26 cours de mandoline, 7 cours de flûte, 5 cours d'escrime, 2 de hautbois, 1 de danse, etc. : soit au total 183 cours qui ne sauraient entrer à aucun titre dans l'enseignement technique tel que nous le comprenons et qu'il faut nécessairement défalquer des statistiques de cet enseignement.

D'un autre côté, les statistiques se contentent trop souvent d'indiquer le chiffre des inscriptions aux cours professionnels et c'est ainsi qu'on arrive à un total de 95.000 auditeurs. Mais on sait, depuis longtemps, quel est le départ considérable qu'il faut faire entre le nombre des auditeurs inscrits et le nombre de ceux qui suivent assidûment les cours et qui en profitent réellement (2). »

M. Rotival, agent principal et délégué de l'Association philotechnique de Paris, estime que les défections sont de 75 0/0 pour les cours de garçons et de 25 0/0 pour les cours de filles (3).

(1) Ces associations sont : l'association philotechnique, l'association polytechnique, la Société de l'enseignement moderne, l'Union française de la jeunesse, le cercle populaire des amis de l'enseignement laïque et l'association philomatique.

(2) Conseil supérieur de l'Enseignement technique. Rapport de M. Cohendy, p. 56.

(3) Congrès international de l'Enseignement technique de 1900, p. 148.

« En définitive, conclut M. Cohendy, on ne saurait évaluer à plus de 40 ou 45.000 le nombre des auditeurs des cours véritablement professionnels qui suivent assidûment ces cours, et qui profitent réellement de l'enseignement qui y est donné, de telle sorte que, avec l'organisation actuelle de ces cours, sur les 600.000 jeunes gens ou jeunes filles qui sont occupés dans le commerce ou dans l'industrie, il y en a plus de 500.000, près de 90 0/0 qui ne fréquentent pas les cours et qui ne reçoivent aucune instruction technique (1). »

Quoi qu'il en soit, fictives ou véritables, les statistiques dressées par toute la France, nous disent que 122 associations d'enseignement encouragées par le ministère font 3.593 cours à environ 80.000 auditeurs, que 56 syndicats patronaux entretiennent 130 cours pour environ 3.000 auditeurs, et que 408 syndicats ouvriers ou bourses du travail comptent à leur actif 500 cours pour environ 12.000 auditeurs (2).

Ces cours dont la première application remonte à Guizot, n'ont pris un développement considérable que sous le second Empire grâce à l'influence de Victor Duruy (3). Connus alors sous le nom de cours du soir,

(1) Conseil supérieur de l'Enseignement technique. — Rapport Cohendy, p. 59.

(2) Conseil supérieur de l'Enseignement technique. — Rapport Cohendy, p. 56.

(3) L'idée est d'ailleurs beaucoup plus ancienne : certains cours de nature particulière fonctionnent depuis des temps immémoriaux.

Ce sont, par exemple, les cours compagnotiques de charpentiers ou écoles du trait. Ces cours sont faits le soir par les compagnons dans leur propre domicile aux quelques apprentis qui ont travaillé avec eux durant tout le jour. Le nombre des auditeurs atteint parfois

ils ont depuis changé de titre sans adopter pour autant une heure différente.

Nombreux sont encore les cours professés pendant la nuit, le dimanche, ou les jours fériés.

Les inconvénients de cet enseignement nocturne furent pourtant depuis longtemps mis au jour. M. Madier de Montjau les dénonçait déjà à l'Assemblée législative lors de la discussion de la loi de 1831. « Je demande, disait-

une quarantaine. Ils paient une cotisation de quelques francs par mois. Ces cours sont suivis par la plupart des apprentis. Leur succès est dû surtout au caractère pratique de leur enseignement.

« On fait, disait M. Corbel, des cours de géométrie auxquels personne ne comprend rien, mais cela réussit tout de même. On ne dit pas : En élevant cette perpendiculaire, en tirant cette oblique... On dit : Tiens, tu vois ça et ça, en mettant un morceau de bois comme ça. et traçant ça comme ça ça fait deux coupes, ou ça fait un arétier ou un arbalétrier... Nous avons des gens excessivement forts en descriptive qui n'ont jamais su ce que c'était qu'un carré, un triangle, un rectangle. Nous avons des ouvriers qui ne connaissent pas un mot d'algèbre, ni de quoi que ce soit, et qui sont plus forts en descriptive, une descriptive impossible, fantastique, que tous les ingénieurs du monde. »

Une autre série de cours d'origine ancienne, sont les Ecoles dominicales, fondées à Milan en 1564 par Saint Charles Borromée. Le Concile de Cambrai ordonna en 1565 leur création dans tout le nord de la France; il ajoutait : « *Parentes si pueros suos militare negligant, moneantur, nisi pareant, magistratui deferantur.* » C'est l'obligation et dans la même forme qu'on la présente encore de nos jours.

Mais ces écoles avaient autant, plus peut-être dans le principe, le caractère d'écoles religieuses et d'écoles primaires que d'écoles professionnelles. (Fontaine de Resbecq, *Histoire de l'Enseignement primaire dans le département du Nord avant 1789*, cité par M. Fouqué).

il, si ce n'est pas quelque chose de dérisoire que cette faculté laissée à l'apprenti, après douze heures de travail, après une heure de marche quelquefois, pour rentrer chez lui, brisé par les travaux de l'atelier, que cette faculté de compléter son éducation le soir, quand il n'a plus besoin que d'une chose : reprendre des forces pour le lendemain par un peu de repos et de sommeil »....

« Prendre en dehors de son travail le temps nécessaire pour compléter son éducation, c'est impossible. Pour trouver encore, au détriment de son sommeil, du temps pour le travail, il faut être doué fort heureusement physiquement et intellectuellement. Mais l'apprenti qui a manié la lime et le rabot pendant douze heures et qui est obligé ensuite, après être venu le matin de chez lui à l'atelier, de retourner le soir de l'atelier chez lui, ne pourra jamais user de la faculté qu'on lui laisse de travailler encore. »

A présent tout le monde, ou peu s'en faut, est d'accord sur ce point.

M. de Ribes-Christoffle lui-même nous dit, parlant au nom des patrons fédérés, que si les cours du soir ont pleinement réussi à la campagne, c'est que les conditions de la vie sont là tout autres que dans les villes, et s'y prêtent beaucoup mieux. « On y travaille à son aise, sans hâte, sans se ménager les heures de repos et soutenu par le grand air ; le soir survient sans trouver le travailleur surmené, et, les distractions étant rares, il est en somme très heureux de fréquenter les écoles du soir ; tandis qu'à la ville, après le travail de la journée prolongé dans une atmosphère déprimante, le soir venu, l'ouvrier n'aspire qu'à un repos bien gagné, et n'a pas la force, bien

souvent, de s'imposer un travail supplémentaire qui le rendrait impropre à celui du lendemain (1). »

Si les cours de jour, ou de demi-temps sont encore trop peu fréquents ; il en existe néanmoins quelques uns.

La Société de protection des apprentis créa notamment en 1904 deux cours de demi-temps, professés, l'un dans la rue Falguière, l'autre dans l'île Saint-Louis. Ces cours ont paraît-il, fort bien réussi.

De même, la Chambre de la bijouterie-joaillerie, orfèvrerie, s'est décidée, il y a environ trois ans, à changer l'heure de ses cours de dessin, et à les faire pendant la journée de travail. Ces cours n'ont pas cessé pour autant d'être extrêmement fréquentés par l'enfance ouvrière (2).

Certains patrons, ou sociétés industrielles, sont aussi parfaitement gagnés à cette idée. C'est ainsi que la Société industrielle des téléphones, M. Carpentier, le constructeur électricien, MM. Pouthus et Terrade, MM. Lhermitte et Lejard, et bien d'autres encore, tiennent essentiellement à ce que leurs apprentis fréquentent les cours professionnels qui fonctionnent dans le XV^e arrondissement et les y envoient deux fois par semaine, de 4 heures 1/2 à 6 heures 1/2.

Du reste, cette heure diurne, bien préférable dès à pré-

(1) De Ribes-Christofle, *Bulletin de la Fédération des Industriels et des Commerçants français*, 1905.

(2) Il est pourtant curieux de rappeler qu'en 1903, lorsqu'on fit une enquête auprès des auditeurs des cours techniques de la ville de Paris pour savoir si l'heure (8 h. 1/2 à 10 heures du soir) adoptée jusque là ne devrait pas être changée et remplacée par une heure du jour (5 heures à 7), sur 850 enfants, 204 seulement furent partisans du changement d'horaire ; les 417 autres le considéraient comme fâcheux. Peut-être faut-il chercher là des influences étrangères ! Voir Charlier, *La Question de l'Apprentissage*, 1906, p. 149 et 150.

sent, s'imposerait absolument, du jour où l'on déciderait que les cours sont obligatoires. Des propositions ont été faites dans ce sens. C'est ainsi que MM. Baudrillard et Rocheron émirent dans leur rapport, au nom de la ligue de l'enseignement, présenté devant le Congrès d'Amiens en 1904, les vœux suivants :

1° Que l'instruction des jeunes ouvriers soit obligatoire ;

2° Que l'enseignement professionnel soit pratique et de caractère utilitaire, adapté au milieu et aux diverses professions ;

3° Que cette obligation comporte au moins trois semestres, répartis en trois années dans la période de douze à dix-huit ans ;

4° Que cet enseignement soit donné dans la journée sans qu'il en résulte pour l'apprenti une diminution de salaire, ou une prolongation, soit de la journée, soit de l'apprentissage.

C'est dans cet esprit encore qu'est rédigé le projet de loi sur l'enseignement professionnel, présenté au nom de la Commission du commerce et de l'industrie, par M. Astier, en 1906 :

« Les cours professionnels seront obligatoires (art. 52) pour les jeunes gens et les jeunes filles âgés de moins de 18 ans, et employés dans le commerce ou l'industrie soit, en vertu d'un contrat écrit d'apprentissage, soit sans contrat.

Ces cours sont essentiellement gratuits.

Ils peuvent être organisés par les chefs d'établissements industriels ou commerciaux, même à l'intérieur de leurs établissements. »

« S'il n'existe pas (art. 55) de cours professionnels dans

la localité ou si les cours existants sont jugés insuffisants par la Commission locale, les communes seront tenues de créer les cours professionnels jugés nécessaires et de pourvoir aux dépenses de leur fonctionnement. »

« Le chef d'établissement est tenu (art. 57) de laisser à ses jeunes ouvriers et employés le temps et la liberté nécessaires pour suivre les cours obligatoires, communaux ou privés.

Les cours professionnels obligatoires devront avoir lieu pendant la journée légale de travail, sans que cependant le temps de travail qui y sera consacré puisse excéder huit heures par semaine, ni deux heures par jour. »

« Le chef d'établissement est tenu également de s'assurer de l'assiduité aux cours de ses jeunes ouvriers et employés. A cet effet, chaque élève sera muni d'un livret qui devra être visé par les professeurs des cours à chaque leçon et par le chef d'établissement ou son délégué au moins une fois par semaine.

Dans le cas d'absences réitérées, le chef d'établissement devra en aviser immédiatement les parents ou tuteur de l'enfant et le professeur en avisera la Commission locale professionnelle. »

« Les jeunes gens et jeunes filles qui suivent les cours professionnels sont admis à la fin de chaque année (art. 60) à concourir pour l'examen d'aptitude.

Ceux qui auront subi l'examen avec succès recevront un certificat qui les dispensera de suivre les cours dans les années suivantes. »

« Les chefs d'établissements qui auront (art. 63) contrevenu aux prescriptions des articles 57 et 58 de la présente loi seront invités à comparaître devant la commission locale professionnelle, qui pourra ordonner l'inscrip-

tion, pendant quinze jours ou un mois, à la porte de la mairie, de leurs noms, prénoms et qualités, avec indication du fait relevé contre eux. »

« En cas de récidive (art. 64) le contrevenant sera poursuivi sur la plainte de la commission locale professionnelle, devant le tribunal correctionnel et puni d'une amende de 16 à 100 francs. »

« Les dispositions des articles 63, 65 et 66 de la présente loi sont (art. 67) également applicables aux parents et tuteurs qui empêcheraient leurs enfants ou pupilles de fréquenter les cours professionnels obligatoires ou qui négligeraient de veiller à leur assiduité, après avoir été avertis de leurs absences par le chef d'établissement. »

Voici l'économie générale du projet.

Réserveons notre opinion sur la matière de l'obligation : nous aurons l'occasion plus tard de dire ce que nous en pensons ; mais, pour le reste, pour cette tendance nettement indiquée vers un perpétuel développement des cours professionnels, doit-on la déplorer ou s'en réjouir ? Les principaux intéressés, les ouvriers, ne se montrent pas très enthousiastes des résultats pratiques de ces cours. Ils les considèrent le plus souvent comme « des officines de recrutement des sous-ordres du patronat, des contremaîtres. »

Voici ce que dit le citoyen Rougerie parlant des cours professionnels de Limoges : « Limoges a eu ses cours professionnels. Les résultats en sont pitoyables. Ceux à qui nous avons le plus appris sont ceux qui sont le plus atteints de jaunisse. Ils travaillent en période de grève ; ils s'emploient à museler leurs anciens camarades ; ils sont devenus contremaîtres ou directeurs (1). »

(1) *Le Mouvement socialiste*, 1908, p. 250, signé Dret, secrétaire de la Fédération Nationale des cuirs et peaux.

Laissons de côté la partie politique de cette appréciation qui ne regarde en rien notre sujet et retenons seulement ceci : au dire des ouvriers, les cours professionnels forment, non pas des ouvriers meilleurs, mais des sous-ordres du patronat. C'est le même grief que nous avons fait déjà à l'école d'apprentissage.

Les cours, eux aussi, ne seraient donc pas un remède efficace à la crise de l'apprentissage : ils tendraient au contraire, à la rendre plus intense en écartant l'élite de l'enfance ouvrière de la participation effective au labeur.

Cette conception nous paraît excessive en ce qui concerne les cours. Si le séjour prolongé dans une école, si l'octroi surtout d'un diplôme écarte et dégoûte trop souvent les jeunes apprentis de l'exercice des professions manuelles et les incite à émigrer vers les fonctions et les emplois, il ne saurait en être de même de la simple audition d'un cours, professé deux ou trois fois par semaine.

Du reste, comme nous l'avons dit bien souvent au long de cette étude : c'est en forgeant qu'on devient forgeron.

En dehors de l'atelier, il n'est pour nous aucun mode d'apprentissage véritable. Mais tandis que l'école professionnelle est exclusive de l'atelier et par conséquent inadmissible, le cours technique demeure intimement lié à l'apprentissage d'atelier : il ne se conçoit pas sans lui et n'en saurait constituer qu'un complément parfois très utile.

Pour les professions en effet, où malgré la concentration des entreprises et le développement du machinisme, le métier existe encore avec ses tours de mains,

ses conceptions d'ensemble, son art en un mot, ce ne sont pas les quatre ou cinq heures par semaine, prises sur le travail d'atelier, qui nuiront sensiblement au perfectionnement de l'enseignement patronal. Ces quelques heures seront le plus souvent considérées par les apprentis comme une récréation véritable : ils y trouveront une occasion de voir le même travail exécuté par une main différente et pourront ainsi, par la suite, adopter les procédés et les méthodes qui s'harmoniseront le mieux avec leurs dispositions naturelles.

En ce qui concerne les métiers machinaux où tout le travail de l'ouvrier n'est plus que fonction de manœuvre, la question pour nous est moins intéressante. Ici, en effet, nous sortons de notre sujet. Quelque solution qu'on admette, il n'y aura jamais remède à la crise de l'apprentissage, puisqu'il n'y a pas d'apprentissage et partant, pas de crise. Disons pourtant en passant, que les cours auront peut-être sur les ouvriers de ces professions, une influence bien plus considérable encore.

Ils permettront, en effet, de réveiller quelques instants la vie de l'esprit chez des êtres qui, professionnellement, sont contraints de ne vivre que la vie du corps.

Ces incursions méthodiques dans le domaine de l'abstrait les armera pour la compréhension des choses intellectuelles et les arrachera à l'influence du cabaret.

Mais il faudra pour cela que les ouvriers de ces professions fréquentent les cours ; il faudra qu'ils les fréquentent, non pas forcés et contraints par une obligation légale, mais mus, au contraire, par leur désir de s'instruire et leur intérêt bien compris : il faudra enfin, que l'organisation de ces cours, que leurs programmes soient à la charge

des principaux intéressés, des syndicats ouvriers et patronaux.

Eux seuls seront à même de connaître les vrais besoins de l'industrie; eux seuls pourront faire varier l'enseignement de province à province selon les intérêts de la région.

Un enseignement purement étatique ne conviendrait nullement. Il serait forcément trop uniforme, trop rigide et tendrait sans cesse à s'élever vers les régions sublimes de la théorie.

L'état et les communes ne peuvent que subventionner les cours d'apprentissage. Ils doivent du reste le faire, n'étant pas moins intéressés que les corporations à la prospérité des métiers du pays; mais les corporations sont seules aptes à les organiser, seules compétentes pour les diriger.

Tout l'enseignement de l'état, aussi bien l'enseignement primaire que l'enseignement supérieur n'est, selon l'expression de M. Baudin, qu'un « gavage par le livre du maître, capable de faire souvent des écoliers illettrés, jamais de faire des hommes, prêts à travailler. »

« L'enseignement supérieur, dit ce même auteur est gouverné selon des idées à priori, selon des systèmes. Il sacrifie au mandarinat, il agit pour les concours. Il n'agit pas pour la vie sociale. Observez les hommes de la haute université (je parle bien entendu de la généralité) ils ont l'esprit construit comme une image géométrique. Suivez un cours à l'école de droit. Vous serez baigné dans une volonté théoricienne, toujours étrangère aux faits, à la vie diverse, relative, puissante et bouillonnante. Jamais vous ne travaillerez sur la matière vivante, sur l'être moral et physique, mais vous resterez les regards fixés sur de l'his-

toire glacée ou sur une humanité de fiction. Jamais on ne vous promènera dans les actes ; toujours on vous fera glisser sur les abstractions.

Passez à l'école de médecine. J'ai dit un jour ici l'absurdité des méthodes qui triomphent. Des laboratoires insuffisants, une instruction avec des mots .., des leçons sans liberté, des doctrines commandées par un pontificat souverain, une église enfin où le livre et la convention règnent (1). »

Tel est non sans quelque sévérité, et d'une façon à coup sûr trop générale, le tableau de l'enseignement étatique. Confier à l'état l'organisation des cours professionnels ne serait-ce pas les condamner à suivre ces tendances qui, sans doute, fâcheuses dans un enseignement scientifique, conviendraient beaucoup moins encore dans un enseignement dont le but est purement utilitaire et pratique ?

(1) Le *Journal*, numéro du 8 septembre 1908, signé Pierre Baudin. Nous croyons d'ailleurs devoir signaler que ces méthodes tendent à être de plus en plus abandonnées.

CHAPITRE II

L'APPRENTISSAGE A L'ATELIER

SECTION PREMIÈRE

Réformes réalisées.

L'étude des cours professionnels nous ramène donc insensiblement vers l'apprentissage à l'atelier, dont ils ne sont, comme nous n'avons cessé de le répéter, qu'un complément souvent infime. Cet apprentissage à l'atelier représente encore, à l'heure actuelle, dans la plupart des professions, le seul apprentissage véritable.

Malheureusement les circonstances économiques, la loi elle-même, ne sont guère favorables à sa restauration. L'insuffisance de la législation, en cette matière, nous est apparue clairement au cours de notre étude. Or, si l'on ne peut agir sur les conditions économiques d'une époque, rien n'est, semble-t-il, plus aisé que de modifier une loi. Cette modification qui s'impose, se fait pourtant attendre depuis déjà longtemps.

Voyons d'abord ce qu'ont tenté, pour suppléer à l'insuffisance et aux erreurs des textes et d'une façon pour ainsi dire extra-légale, les particuliers, les syndicats et les associations de toute nature. Nous étudierons ensuite les réformes législatives qui nous paraissent les plus urgentes.

L'initiative privée s'est exercée de différentes manières sur le champ de l'apprentissage, par toute une série de mesures. Nous allons en passer une revue rapide, en les groupant autour des idées générales d'organisation du contrat d'apprentissage, de limitation du nombre des apprentis, de surveillance et d'encouragements aux enfants et aux patrons, enfin de résolution du contrat et de sanction des engagements.

Nous avons vu précédemment qu'une des difficultés les plus graves, auxquelles se heurte l'apprentissage moderne, est le peu d'empressement que mettent, aussi bien les patrons que les ouvriers, à conclure des contrats d'apprentissage et leur manque de compétence dans la rédaction même de ces contrats, lorsque par hasard ils s'y décident.

Des sociétés particulières nombreuses, des municipalités même ont entrepris de réagir contre cette fâcheuse tendance.

Voici par exemple les Comités de patronage des apprentis de l'Aube et de la Côte-d'Or. Ces comités facilitent le placement des enfants en apprentissage, en ouvrant dans un local déterminé (préfecture ou mairie) un registre des offres et demandes d'apprentis. Ils élaborent de plus, pour chaque profession ou groupe de professions, un modèle type de contrat d'apprentissage, conforme à la loi de 1851, tenant compte des usages

locaux, et garantissant à l'apprenti une instruction professionnelle complète (1).

Voici encore la Société d'assistance paternelle des fleurs et plumes (2). Cette société offre gratuitement ses bons offices, aux familles et aux patrons, pour le placement des enfants confiés à sa surveillance. Les parents ou tuteurs ont la faculté de choisir la maison dans laquelle l'enfant doit entrer, pourvu que cette maison soit adhérente à la société ; mais l'inscription des enfants n'a lieu, qu'après signature par le patron, les parents ou tuteurs, un délégué du Conseil d'administration et le président de la Société, d'un contrat en triple expédition destiné, l'un au patron, le second aux parents ou tuteurs, le troisième aux archives de la société. L'existence effective du contrat est donc ainsi assurée, puisque seuls les enfants qui possèdent un contrat peuvent prétendre à tous les avantages que réserve la société à l'encouragement de l'apprentissage. Ce contrat constitue du reste pour elle une raison d'intervenir ultérieurement (3).

Bien plus importante est l'initiative prise par la municipalité Bordelaise. La ville de Bordeaux en effet, par délibération du conseil municipal en date du 9 juillet 1895, avait créé vingt-deux bourses d'apprentissage. Ces bourses assuraient trois années d'apprentissage : elles atteignaient la somme de 180 francs par an.

Les candidats pour ces bourses devaient être titulaires du certificat d'études primaires et avoir fréquenté pen-

(1) Journal *Le Bien Public*, 20 mars 1908. Le Comité de la Côte-d'Or fonctionne seulement à présent.

(2) Société reconnue d'utilité publique le 25 août 1892.

(3) *Bulletin de la Société de protection des Apprentis*, 1906, p. 432 et suivantes.

dant deux ans au moins, avant leur entrée en apprentissage, une école communale de la ville.

Le nombre de ces bourses fut porté à 40 en 1896 et à 50 en 1900. Le taux en fut également augmenté et porté à 600 francs pour les trois années.

Mais le point le plus intéressant à noter c'est l'obligation pour les postulants de produire un contrat d'apprentissage en bonne forme passé devant le Conseil des prud'hommes.

La ville a du reste rédigé une sorte de contrat type : le voici. « Article premier, X..., recevra et gardera chez lui comme apprenti le jeune..... pendant trois années consécutives, qui ont commencé le et finiront le..... et lui enseignera complètement l'état de.. ..

Article 2. Il traitera le jeune apprenti avec douceur, se conduira vis-à-vis de lui en bon père de famille et ne l'emploiera qu'aux travaux et services, qui se rattachent à l'exercice de sa profession, sauf, suivant l'usage, le balayage de l'atelier et quelques commissions chez les clients et fournisseurs exclusivement, sans qu'il en soit fait abus.

Article 3. promet pour son fils obéissance à son maître et à ceux qui le remplaceront.

Article 4. Le jeune apprenti devra venir régulièrement à l'atelier (sauf le cas de maladie, justifié par un certificat du médecin, ou le cas de force majeure), écouter respectueusement les observations qui lui seront faites et s'appliquer dans son intérêt à bien apprendre son métier.

Article 5. Les parties s'engagent en outre à se conformer aux lois et règlements relatifs à l'apprentissage (1).»

(1) *Réforme Sociale*, 1908, p. 431 et suivantes, article de M. André Vovart.

La confection des contrats d'apprentissage et leur bonne rédaction est ainsi encouragée à Bordeaux par l'appât de l'obtention des bourses.

Rappelons à ce propos ce que nous avons dit précédemment des bourses d'apprentissage de la ville de Paris. Ces bourses inaugurées en 1847 furent supprimées en 1875, après un rapport défavorable de M. Gréard, constatant qu'il devenait impossible de les attribuer toutes.

Les heureux résultats obtenus à Bordeaux permettent de supposer que le jugement porté sur les bourses en 1875 fut à la fois hâtif et dénué de fondement.

Les particuliers et les groupements sociaux ont également porté leurs efforts sur la limitation du nombre des apprentis, question que la loi de 1851 avait entièrement omis de réglementer.

C'est ainsi, que les ouvriers et les patrons de l'industrie du livre réunis en fédération nationale se sont prononcés pour la limitation du nombre des apprentis.

Leur règlement d'apprentissage édicte (article 3) : « Le nombre des apprentis (ceux à l'essai exceptés), dans chaque atelier ne devra pas être supérieur à la proportion de un apprenti sur cinq compositeurs.

Les apprentis de quatrième et de cinquième année, dits petits ouvriers, comptent comme ouvriers dans la proportion sus-indiquée. Dans le cas où la population ouvrière d'un atelier serait diminuée, les vacances qui se produiraient parmi les apprentis ne seraient comblées qu'une fois que le nombre des ouvriers serait ramené à sa proportion normale (1). »

(1) Conseil supérieur du Travail. Rapport de M. Briat, 1902, p. 148.

Malheureusement cette très sage mesure n'a pas été, paraît-il, très scrupuleusement observée dans la pratique. M. Keufer nous dit que « lorsqu'il a fallu demander aux patrons de limiter le nombre des apprentis, d'assurer à ceux-ci une éducation professionnelle suffisante et de les rétribuer d'une manière équitable au bout de quatre ou cinq ans, il a fallu reconnaître que, même les membres de l'Union patronale ne se sont pas soumis à la décision prise et votée par eux » (1).

Voilà les obstacles auxquels se heurtent les plus bien-faisantes dispositions de l'initiative privée. Seule la loi dispose d'une contrainte suffisante pour forcer les récalcitrants. Nous ne saurions trop regretter son silence en une matière d'une telle importance.

Plus heureuse a été dans le même ordre d'idées la tentative spéciale de la Chambre syndicale, patronale, des dessinateurs lithographes, tendant à limiter le nombre des apprentis à un seul par atelier.

Cette limitation, en fait observée, a été récemment l'objet de protestations sérieuses.

C'est ainsi que M. Kubler a demandé en 1906 que le nombre des apprentis autorisés dans les ateliers composés de plus de cinq ouvriers soit porté à deux par atelier. La proposition n'a pas été adoptée ; mais elle nous est un sûr garant de l'observation pratique des décisions prises en la matière par la Chambre syndicale (2).

De même que la loi de 1851 ne prévoyait nulle part la

(1) Conseil supérieur du Travail. Discussion du rapport de M. Briat, 1903, p. 43.

(2) *Bulletin de la Société de protection des Apprentis*, 1906, p. 310 et 311.

limitation du nombre des apprentis, de même elle ne faisait aucune mention de la surveillance de l'apprentissage et se bornait à de simples mesures de répression.

Plus encore en cette matière que dans les autres, l'intervention des particuliers est délicate ; elle se heurte en effet à l'inviolabilité du domicile, inviolabilité souvent fort gênante même pour un organe de contrôle créé par la loi.

Un essai timide a été cependant tenté par l'assistance paternelle des fleurs et plumes. Des membres du Conseil d'administration de la Société, délégués à cet effet, exercent une sorte de surveillance. Ils ont le droit de se présenter dans les maisons où sont placés les apprentis confiés à leurs soins ; mais n'entrent dans les ateliers, que sur l'invitation expresse du patron. Ils peuvent toujours exiger que les enfants soient autorisés à converser avec eux.

Les patrons remettent aux délégués les notes individuelles de chaque élève surveillé : ceux-ci les déposent trimestriellement sur le bureau du Conseil d'administration (1).

Cette surveillance qui nous paraît assez efficace n'a forcément qu'un champ d'application fort limité : elle ne se justifie du reste que par la situation spéciale où se trouvent les apprentis vis-à-vis de la Société.

Les apprentis titulaires des bourses de la ville de Bordeaux, sont eux aussi soumis à une surveillance. Chaque membre de la commission des bourses d'apprentissage est tuteur professionnel d'un apprenti. Sur un rapport

(1) *Bulletin de la Société de protection des Apprentis*, 1906, p. 432 et 433.

défavorable de cette Commission, le Conseil municipal peut même supprimer le montant de la bourse ou la réduire.

Cette dernière mesure permet seule d'exiger la continuité dans l'effort.

Il est une méthode opposée pour stimuler le bon vouloir des enfants : ce sont les encouragements et les récompenses.

Ces encouragements sont généralement accordés aux apprentis à la suite de concours.

L'assistance paternelle des fleurs et plumes dont nous venons de parler en a créé pour ses pupilles (1) ainsi que la municipalité de Bordeaux pour les titulaires de ses bourses.

M. Turquin, président de la Chambre syndicale des entrepreneurs en bâtiment, vient d'autre part, d'organiser à Chartres un concours établi sur des bases toutes nouvelles.

(1) Le 43^e concours de travail professionnel, organisé par l'Assistance paternelle des fleurs et plumes, a eu lieu le 19 avril 1909. 240 jeunes filles, groupées d'après la spécialité de leur maison et d'après leur temps d'apprentissage, ont pris part à ce concours. Chaque concurrente avait à présenter : 1^o un modèle exécuté par elle dans sa maison d'apprentissage et qu'elle devait reproduire sous les yeux du jury ; 2^o trois autres modèles, parmi lesquels le jury désignait le sujet de la seconde épreuve imposée.

Les travaux exécutés ont été examinés séance tenante et classés, d'après leur perfection et d'après le temps passé à leur confection par un jury composé, moitié d'ouvrières et ouvriers et de patronnes et patrons n'ayant aucune apprentie parmi les concurrentes. 7.000 francs de prix, divisés en livrets de caisse d'épargne d'une valeur de 15 à 200 francs, sont attachés à ce concours.

Voir la *Presse* du 19 avril 1909.

Les apprentis, en effet, sont jugés, à la fois, sur le travail d'une demi-journée, sur un chef-d'œuvre qu'ils apportent, et sur des interrogatoires oraux que leur posent des maîtres-ouvriers (1).

C'est en s'inspirant de ces exemples, que les entrepreneurs en bâtiment de la Côte-d'Or viennent, dans leur séance annuelle du 14 février 1909, de décerner à l'apprenti le plus méritant (apprenti serrurier), une médaille offerte par la Société des architectes.

Nous arrivons à présent à l'étude de l'initiative, beaucoup plus importante, prise par les Conseils de prud'hommes de Nîmes et de Bar-le-Duc (2).

Il ne s'agit plus ici, à proprement parler, d'encouragements; ce sont de véritables examens d'apprentissage que font passer les prud'hommes aux enfants soumis à leur juridiction.

Les premières épreuves furent subies dès 1885.

« Pour pouvoir prendre part à l'examen, l'apprenti doit se faire inscrire, dès le début de l'apprentissage, au secrétariat du Conseil des prud'hommes, en présentant son acte de naissance, et une note de son patron, indiquant la date d'entrée à l'atelier. Tous les renseignements, concernant l'apprenti sont transcrits sur un registre ad hoc; et un certificat mentionnant son inscription, lui est remis

(1) Journal le *Matin*, article du 24 février 1908 — Le quatorzième concours a eu lieu le 21 février 1909, voir le journal du 22 février.

(2) Ces deux Conseils de prud'hommes ne sont pas les premiers qui aient entrepris de patronner l'apprentissage.

Le Conseil de prud'hommes de Lyon était intervenu bien longtemps avant eux dans cet ordre d'idées.

La surveillance qu'il exerçait fut du reste jugée illégale.

séance tenante. L'examen a lieu tous les ans, afin de constater les progrès que les apprentis ont accomplis individuellement, et pour déterminer le degré d'instruction qu'ils ont acquis proportionnellement au temps écoulé, depuis le début de l'apprentissage. Il n'y a pas de rang attribué à ceux qui subissent les épreuves.

Deux examinateurs, l'un patron, l'autre ouvrier, sont nommés par le Conseil des prud'hommes pour chacune des industries ayant des apprentis inscrits à l'examen. Ils sont choisis en dehors du Conseil et reçoivent toutes les instructions nécessaires concernant le mandat qu'ils ont à remplir, ainsi qu'un questionnaire formant programme, qui facilite leur tâche et permet d'éviter les récriminations sur les questions posées. Les examinateurs sont libres d'organiser l'examen comme ils l'entendent ; ils en fixent le jour et l'heure et choisissent l'atelier dans lequel il sera passé ; mais aucun des apprentis appelés à concourir, ne doit faire partie du personnel de cet atelier (1). »

Les apprentis qui, à l'examen, ont fait preuve de connaissances suffisantes, ont droit à un diplôme. Quant aux autres, ils reçoivent seulement le certificat d'apprentissage qu'on ne peut refuser à aucun apprenti ayant exécuté un stage dans des conditions régulières.

Le Conseil des prud'hommes s'est du reste entendu avec certains syndicats ouvriers favorables à son initiative afin de leur abandonner le soin des examens relatifs à leur partie spéciale.

Fort de cet exemple, le Conseil des prud'hommes de Bar-le-Duc organisa dans sa séance du 11 janvier 1902

(1) Fouqué. — *La Crise de l'Apprentissage et les progrès de l'Enseignement professionnel*, thèse de 1900, p. 279.

-tout un système de surveillance de l'apprentissage et d'examens. « Prendre les jeunes gens à l'entrée de la carrière industrielle, veiller à ce qu'ils reçoivent une instruction solide, par la pratique régulière de leur métier, se tenir au courant de leurs progrès, leur faire subir des examens, les stimuler par des récompenses. » Tel est le plan général de l'œuvre. Voici d'autre part un extrait du règlement : « Les concours (1) s'appliquent aux jeunes gens des deux sexes âgés de 13 à 18 ans, et à toutes les professions ou industries exercées dans l'étendue de la circonscription du Conseil. Pour avoir le droit de participer au concours, l'apprenti devra se faire inscrire, dès le début de son apprentissage, au secrétariat du Conseil des prud'hommes. Il produira un bulletin de naissance et un certificat de son patron indiquant la date d'entrée en apprentissage.

Le président du Conseil des prud'hommes désignera pour chaque apprenti un prud'homme spécialement chargé de le surveiller durant le cours de son apprentissage et de se rendre compte de ses aptitudes et de sa conduite.

Un concours aura lieu tous les ans au moins, afin de constater les progrès des apprentis, et de savoir ce qu'il y a à attendre de leur travail et de leur habileté.

Ne sera soumis à l'examen que l'apprenti ayant au moins un an d'apprentissage.

Le Conseil de prud'hommes dressera un programme spécial pour les concours et réglera tous les détails.

Après chaque examen l'apprenti méritant recevra un diplôme soit de 1^{re}, soit de 2^{me}, soit de 3^{me} classe.

(1) Le mot concours est pris ici dans un sens tout à fait abusif : c'est de véritables examens qu'il est en fait question.

Les patrons ou ouvriers qui auront formé des apprentis récompensés par le Conseil recevront un diplôme constatant que l'apprenti a été formé par leurs soins.

Les récompenses aux apprentis seront distribuées en assemblée publique et solennelle et consisteront en médailles, diplômes, livrets de caisse d'épargne et mentions honorables.

A la fin de l'apprentissage, il sera délivré à tout apprenti surveillé par le Conseil pendant le cours de son instruction professionnelle un certificat constatant que son apprentissage s'est terminé régulièrement et mentionnant, s'il y a lieu, les récompenses obtenues. »

Ces dispositions nous paraissent fort convenables. elles ont du reste été suivies de résultats excellents.

« Les patrons, après s'être montrés indifférents, à l'égard de cette institution, n'ont pas tardé à en reconnaître les avantages et ils s'efforcent de seconder l'initiative du Conseil de prud'hommes, en veillant à ce que leurs apprentis suivent avec régularité les cours et subissent les examens qui ont été créés à leur intention (1). » Du reste depuis l'institution des examens, plus de 128 apprentis se sont fait inscrire et 78 ont été primés.

Telles sont, d'une façon générale, les principales mesures tentées par l'initiative privée pour le développement de l'apprentissage à l'atelier. Certes, les résultats n'en sont pas méprisables, au moins dans chacune des sphères où ces institutions exercent leur action. Néanmoins, il existe encore toute une série d'encouragements pratiqués à l'étranger et qui, en France, sont inconnus ou abandonnés.

(1) *Réforme Sociale*, 1907, p. 867 et suivantes. Article de M. André Vovard.

Voici, par exemple, le gouvernement bavarois qui, devant l'impossibilité où se trouvaient nombre d'apprentis, de payer l'argent demandé pour leur apprentissage, vient de se déclarer prêt à verser des primes aux patrons en compensation de la somme que les apprentis ne peuvent leur fournir (1). Ce patronage exercé par l'Etat pourrait l'être tout aussi bien par des particuliers ou des associations. Il est vrai, qu'en France, le nombre des patrons qui prennent encore des apprentis payants est tout à fait insignifiant. Il est évident aussi que cette méthode présente l'inconvénient de favoriser surtout l'apprentissage chez les patrons médiocres, les autres ayant toujours assez de demandes. Néanmoins, elle peut donner dans certains cas particuliers d'excellents résultats.

Une autre initiative plus intéressante et qui mériterait sans doute d'être imitée en France, a été prise en Allemagne par certaines Chambres d'industrie et de commerce et en particulier par celle de Stuttgart (2). Elle consiste dans la création de bourses de séjour ou de voyage pour les jeunes apprentis nécessiteux.

Ces bourses ne seraient d'ailleurs qu'une restauration de l'ancienne institution compagnonnique du tour de France, dont nous avons parlé et qui, sous l'ancien régime, ne contribuait pas peu au maintien du savoir professionnel des ouvriers (3).

(1) *Nouvelliste de Munich*, 7 février 1908.

(2) *Bulletin de la Société de protection des Apprentis*, 1904, p 76.

(3) Il y aurait encore lieu de citer une curieuse initiative prise par certains industriels étrangers et qui consiste dans la participation de l'apprenti aux bénéfices des travaux, auxquels il a collaboré dans une certaine mesure.

Cette mesure a été notamment inaugurée en Allemagne « dans les

L'adoption en France de ces différents modes de patronages aurait, nous en sommes certains, sur la crise de l'apprentissage, les plus salutaires résultats. Néanmoins, il nous faut reconnaître que ce ne seront jamais là que des résultats spéciaux, portant sur un lieu ou sur une industrie déterminés.

Le seul remède véritable est une intervention légale, une réforme complète de la loi de 1851.

SECTION II

Réglementation proposée.

Nous avons, au moment où nous cherchions à déterminer les causes légales de la crise, indiqué que ces causes étaient, d'une part, et dans une mesure d'ailleurs restreinte, la répercussion exercée sur l'apprentissage, par un certain nombre de lois nouvelles, de l'autre, les insuffisances ou les erreurs de la loi spéciale de 1851.

grands ateliers de constructions de navires Blohm et Voss, de Hambourg, et par les ateliers de constructions de locomotives Schwarzkopf, de Berlin, avec des taux variant de 5 à 40 pfennigs pour la première année; de 10 à 25 pfennigs pour la troisième et la quatrième, sans préjudice de certaines allocations accordées à une équipe d'ouvriers dont ils font partie pour la confection d'une machine, ou pièce de machinerie, lesquelles allocations sont déposées à leur nom dans une caisse d'épargne spéciale et leur constituent un petit capital qui leur servira d'entrée dans la vie indépendante. »

Voir *Bulletin de la Société de protection des Apprentis*, 1904, p. 73.

Et nous avons conclu que le plus grand défaut de la loi de 1851 était encore sa rigidité : rigidité qui empêchait de suivre les évolutions économiques et d'adapter la réglementation à des besoins nouveaux. Certes, nous l'avons dit précédemment, une rédaction plus souple de la loi ne l'eût pas empêchée d'être actuellement en désaccord avec la conception toute nouvelle de l'apprentissage, simple contrat de travail ; mais cela eût permis au cours de son application de faire entrer dans le domaine de la loi des cas qu'elle pouvait difficilement prévoir à l'origine. Cela eût surtout rendu obligatoire et en quelque sorte légalisé les mesures nouvelles, les organisations purement conventionnelles tentées comme remède et que nous venons d'exposer.

Il nous faut à présent montrer comment nous concevons la réglementation de l'apprentissage et indiquer ce qui dans cette réglementation doit être des domaines respectifs de la loi, des règlements spéciaux, et des conventions individuelles. Nous verrons ensuite comment, par le jeu combiné de ces trois facteurs, on pourra tenter d'enrayer la crise, en supprimant le vice capital de la loi de 1851. C'est à cette partie de notre étude que nous arrivons.

Chemin faisant, au cours de notre travail, entraînés par le sujet, nous avons esquissé notre manière de comprendre le rôle de la loi, dans la réglementation des questions de travail. Dans ces questions économiques, en effet, il est très difficile de suivre une méthode rigoureuse, et presque impossible d'exposer sans critiquer et de critiquer sans revenir un peu à l'exposé.

Néanmoins nous croyons utile, d'une façon générale de revenir sur ces données et de préciser ici nos idées avant d'en faire application à notre sujet.

Certes, il y a des points, touchant à l'ordre public, qui sont du domaine de la loi, qui ne peuvent être modifiés au gré des individus, qui échappent aux libres conventions particulières : cela est incontesté, tout le monde est d'accord.

D'autre part, on comprend fort bien, que le législateur interprète quelquefois la volonté des individus, et qu'il édicte des règles, qui, sauf conventions contraires, feront loi, parce qu'elles sont, à l'époque de la rédaction de la loi, l'expression de la généralité des conventions existantes, parce qu'elles sont alors des clauses de style dans les contrats. Et cependant, ici déjà, nous estimons qu'il est préférable, de ne pas fixer trop rigoureusement dans un texte, ce qui, vérité à l'époque, sera peut-être plus tard démenti par la généralité des conventions nouvelles.

Mais, n'exagérons pas. Sous cette réserve que peut-être à un moment donné, on sera obligé d'insérer dans les conventions de travail des clauses spéciales pour empêcher l'application des anciennes clauses de style. Devenues articles de loi, interprétatifs de volonté, et en contradiction présente avec les usages, l'on peut sans grand inconvénient recourir à la méthode précédente quand les points ainsi réglementés sont d'ordre absolument général et communs en matière de travail, à tous les métiers, à toutes les professions. Le seul reproche qu'on puisse alors adresser au législateur, est d'avoir fait œuvre inutile.

Mais, ce qui était seulement inutile devient dangereux et nuisible lorsqu'il s'agit de clauses et d'usages qui, par leur nature même, doivent varier, suivant les métiers, suivant les professions et suivant les régions. Ici, c'est

toute leur souplesse qu'il faut laisser aux usages; et ne rien figer ou fixer dans un texte de loi. La loi en effet, ne pourra jamais tout comprendre, et sa rédaction, imparfaite à l'époque même de sa confection, le deviendra de plus en plus dans l'avenir, puisque, variables à une même époque, ces usages changeront encore, sous la pression des besoins nouveaux et des transformations économiques et sociales.

La loi, sans doute, est nécessaire; mais il ne faut pas tout faire entrer dans le domaine de la loi.

Il existe d'ailleurs à cela une autre excellente raison : c'est que le législateur ne peut pas être universel. Dans les domaines de plus en plus nombreux qui s'ouvrent à son activité, les questions sont sans cesse plus complexes : et il ne peut, par suite, songer à les régler dans le détail.

Ses louables efforts, pour tout réglementer, n'aboutissent souvent qu'à des textes difficilement applicables, par ce fait, que, produits d'amendements successifs, ils traduisent des conceptions et des tendances diverses. Mais quand ces efforts s'appliquent à réglementer des questions essentiellement variables à l'époque même, et non moins essentiellement variables suivant les époques successives, il faut dire nettement que l'œuvre est nuisible et faire tout le possible pour empêcher sa réalisation.

Nous savons bien qu'aujourd'hui la tendance est à la tyrannie de la loi. Le législateur s'empare de tout, veut tout réglementer. Trop réglementer c'est sacrifier les initiatives fécondes et créatrices des individus et des groupements sociaux. En notre matière la réglementation ne peut pas être uniforme pour toute la France, uniforme pour toutes les professions.

L'essai timide de M. Benoît du Rhône, la conception plus précise de M. Madier de Montjau lors de la discussion de la loi de 1831, doivent être réalisés aujourd'hui. Il ne faut pas que le législateur se fie trop à sa compétence qui ne peut être universelle. Il ne faut pas qu'il tente de réglementer d'une façon uniforme des institutions qui répondent à des besoins qui, eux, ne sont pas uniformes. Il ne faut pas qu'il réglemente pour longtemps, qu'il fige dans un texte de loi, toujours pénible à modifier, des institutions qui, de par leur nature, sont sujettes à un éternel changement, qui doivent varier avec les besoins nouveaux, et suivre les incessantes variations de chaque époque, presque de chaque jour.

Il doit, en notre matière, se contenter de fixer certaines règles d'ordre public, de police, ou de nature tout à fait générale.

Ces règles, il y aura lieu de les adapter aux besoins changeants des professions, des régions, des localités, aux nécessités nouvelles créées par les transformations économiques.

Qui fera cette adaptation ?

Il est bien certain, d'abord, que ce que nous voulons enlever à la tyrannie de la loi, nous ne voulons pas le laisser à l'arbitraire administratif. « Qui aura, lit-on dans un article de la *Revue Politique et Parlementaire*, à propos de la loi sur le repos hebdomadaire, une foi assez aveugle dans l'impartialité administrative, pour accepter de telles décisions ? Les ouvriers ne suspecteront-ils pas la complaisance de certains préfets pour le grand patronat ? Des chefs d'industrie ne craindront-ils point, au contraire, dans d'autres départements, l'indul-

gence des délégués du pouvoir central pour la masse populaire ?

Et, au surplus, l'administration n'obéira-t-elle pas nécessairement aux suggestions des ministres qui passent ; ne se laissera-t-elle pas entraîner à servir successivement tel ou tel parti ?..... Quelque précaution que l'on prenne, les conditions de la libre concurrence seront-elles respectées ? La fonction préfectorale semble incompatible avec l'exercice de cette mission arbitrale (1). »

Ce qui est vrai pour le repos hebdomadaire l'est également pour toutes les questions de travail, et en particulier pour l'apprentissage. L'administration sera la plupart du temps incompétente : elle sera toujours, à tort ou à raison, suspectée de partialité.

Ce sont les intéressés eux-mêmes qui mettront en œuvre, qui adapteront aux besoins changeants des professions et des régions diverses, les règles d'ordre public, de police, d'ordre général, posées par la loi (2).

(1) *Revue politique et parlementaire*, 1909, p. 232 et suivantes, spécialement p. 244, article signé Georges Cahen.

(2) Cette idée est celle qu'a adoptée la Commission du Travail de la Chambre, après une longue et minutieuse enquête, au sujet du repos hebdomadaire.

L'article premier de la loi serait en effet ainsi complété : « Les employeurs et les employés d'une même profession ou de professions similaires et connexes ont la faculté de choisir d'un commun accord, par profession et par région, l'un quelconque des modes d'application du repos hebdomadaire, prévus par la présente loi, qu'ils estiment préférable pour leurs intérêts.

Un règlement d'administration publique arrêtera les mesures nécessaires à la consultation séparée des employeurs et des employés. Les professions et les régions seront fixées en vue de l'exécution de la loi par arrêtés ministériels.

Cf. rapport Zévaès, 12 mars 1908.

Mais comment vont intervenir les intéressés ? Est-ce par le jeu de la liberté des conventions individuelles ? Certainement non. Nous retomberions, en effet ainsi, dans le système purement répressif de la loi de 1851, et nous en avons montré les inconvénients en étudiant les causes légales de la crise.

Sans doute les questions de détail doivent rester dans le domaine de la libre convention des individus ; mais n'oublions pas que nous sommes ici dans une question de réglementation régionale et professionnelle de l'apprentissage qui, si elle ne peut être réglementée utilement par la loi, ne peut pas être davantage l'œuvre de chacun dans chaque convention particulière. Il faut qu'il y ait, si l'on veut, un type de convention d'apprentissage par région et par profession (1) qui ne peut émaner que de l'ensemble des intéressés de la région et de la profession.

Et c'est pour cette raison qu'il ne faut pas songer à l'application du seul principe de la libre convention, même avec le concours éclairé des initiatives privées, de sociétés protectrices. Ces sociétés ne peuvent être assez multipliées, elles ne parviennent pas à réunir les ressources nécessaires, elles sont enfin désarmées devant ceux qui n'acceptent pas leur intervention. Elles peuvent avoir un rôle utile comme guide des conventions individuelles, comme intermédiaires destinés à assurer le bon recrutement des apprentis, comme organisation de placement, comme sortes d'institution de patronage pour les apprentis ; mais c'est là que doit se borner leur rôle, c'est dans cette mesure qu'elles peuvent être utiles (2).

(1) Voir en ce sens M. Raoul Jay. Discussion du rapport Briat devant le Conseil supérieur du Travail, p. 12.

(2) Voir en ce sens Alfassa, *Réforme Sociale*, 1908, p. 283

Revenons donc aux conventions type. Sans doute, pour chaque profession, il en existe actuellement. Nous l'avons signalé. Ainsi, la fédération des travailleurs du livre s'est entendue avec l'Union patronale au sujet de la limitation du nombre des apprentis. M. Alfassa cite d'autre part (1) des pâtisseries qui ont fait un arrangement au sujet du certificat constatant l'apprentissage en vue de le rendre obligatoire. Mais, ou bien, comme dans ce dernier cas, ce seront des actes unilatéraux, les patrons prenant, par exemple, seuls la décision ; ce qui est un système inadmissible, la convention devant émaner des deux parties intéressées ; ou bien ce seront vraiment des conventions bilatérales, mais elles auront le défaut de ne pas comprendre tous les travailleurs et tous les patrons. Elles ne pourront être dans ces conditions que moralement obligatoires, si elles n'émanent pas des syndicats professionnels de la loi de 1884.

Deux conditions sont nécessaires :

Intervention de tous les professionnels, d'une même catégorie et d'une même région.

Caractère obligatoire des réglementations adoptées. (Nous reviendrons plus tard sur ce point).

Il faut, disons-nous, l'intervention de tous les professionnels intéressés. On pourrait songer à appliquer en notre matière le système proposé dans le rapport de M. Zévaès, au sujet de la réforme de la loi sur le repos hebdomadaire (2), et déclarer que tous les employeurs

(1) *Bulletin de la Société de protection des Apprentis*, 1906, p. 267.

(2) Voir plus haut, p. 291, note 2.

et employés interviendront et qu'un règlement d'administration publique arrêtera les mesures nécessaires à la consultation séparée des intéressés ; les professions et les régions étant fixées par des arrêtés ministériels.

Mais nous restons quelque peu sceptiques, nous l'avouons, sur les résultats de ce referendum. Du reste, il est absolument impraticable en notre matière, où les questions sont vraiment trop complexes. Et fût-il possible en fait, nous en repousserions nettement l'adoption, parce que ce referendum ne se comprend qu'émanant de parties capables, qui savent se protéger. Or, ici, il y a des enfants apprentis. J'entends bien que leurs parents, leurs tuteurs pourront intervenir. Mais, seront-ils vraiment protégés par ces interventions ? Nous ne le pensons pas. Il y a, ici, une mission d'ordre supérieur à remplir, une mission de protection des enfants contre les volontés même de leurs représentants. L'enfant n'est pas la propriété de son père (1), il y a une intervention sociale nécessaire. Ce rôle de protection, la loi le remplit, par les règles de police qu'elle édicte ; mais elle ne peut, pour les raisons édictées plus haut, le remplir tout entier. Le législateur délègue en quelque sorte ses pouvoirs ; mais au lieu de les déléguer à l'autorité exécutive, il les délègue à des organismes représentant les professionnels intéressés, qui seuls peuvent remplir ce rôle de protection indispensable en la matière (2).

(1) Alfassa, *Bulletin de la Société de protection des Apprentis*, 1906, p. 267,

(2) C'est dans cette mesure que nous admettons l'intervention de la loi ; mais, dans cette mesure, la loi doit intervenir.

Contra : M. Picot. Sa déposition au nom de la Société de protection des Apprentis le 16 juin 1902.

Mais quels seront ces organismes? On avait songé en 1881, dans la proposition de M. Benoit du Rhône, aux Conseils de prud'hommes. Ces assemblées sont en effet composées de représentants des patrons et des ouvriers, appelés à juger les différends et connaissant à fond les besoins de chaque profession dans la région où ils fonctionnent.

Mais il n'y a pas de Conseils de prud'hommes partout; comme ils sont en principe, surtout des tribunaux de conciliation et de jugement, on conçoit très bien que leur développement n'ait pas été très rapide. Tout dépend en effet du nombre de litiges à juger : et, dans une région où pourtant il serait nécessaire de faire une réglementation de l'apprentissage, il peut fort bien y avoir trop peu de litiges à juger pour justifier la création d'un Conseil. Puis, les Conseils de prud'hommes sont nommés, en fait, par un nombre infime de patrons et d'ouvriers des catégories intéressées (1). Enfin, il semble difficile que les prud'hommes soient en quelque sorte juges et parties, et que faits pour juger ils aient un pouvoir réglementaire général, qu'ils éla-

Voir également M. Durassier. Rapport à l'occasion de l'Exposition Universelle qui admet l'intervention de la loi et qui, comme secrétaire de la Société de Protection, la repousse.

(1) Cette considération n'a qu'une portée toute relative; car il n'en reste pas moins vrai, qu'en droit, les prud'hommes représentent l'ensemble des patrons et ouvriers dans telle catégorie déterminée. Les électeurs n'ont qu'à s'en prendre à eux-mêmes s'ils ne sont pas satisfaits. D'ailleurs, il en sera probablement de même dans tout organisme professionnel élu, car on demande bien la représentation des intérêts professionnels, mais quand on l'a obtenue, on n'use pas du droit de vote. C'est une constatation d'expérience qui se vérifie tous les jours.

borent des contrats type, par profession et par région, et qu'ils soient juges des difficultés soulevées.

Laissons donc les prud'hommes à leur bureau de conciliation ou de jugement, juges de ceux qui les ont élus ; et n'en faisons pas des représentants de leurs électeurs.

On peut songer à la constitution de commissions mixtes. Leur création fut proposée devant le Conseil supérieur du travail à propos de la surveillance de l'apprentissage (1). Les patrons et ouvriers auraient élu leurs représentants respectifs. Il y aurait eu, dans les localités importantes, autant de commissions mixtes que ces localités auraient compté de circonscriptions électorales. Les commissions se seraient composées de six membres au moins, douze au plus. Elles auraient pu s'adjoindre les personnes compétentes jugées utiles à leur bon fonctionnement ; mais à titre purement consultatif. La durée du mandat aurait été de trois ans, les anciens membres rééligibles et les élections fixées par arrêté préfectoral. D'autres n'y voyaient pas un corps élu (2). M^{lle} Bonneviel (3), proposait, toujours en ce qui concerne la surveillance, des commissions locales composées de préférence d'ouvriers et de patrons (conseillers prud'hommes et syndiqués), avec adjonction d'autres personnes non professionnelles, membres com-

(1) Voyez Discussion du rapport Briat devant le Conseil supérieur du Travail. — Proposition Moreau, p. 111 et 112.

Voyez également *Bulletin de la Société de protection des Apprentis*, 1907, p. 99.

Ces commissions mixtes ont été particulièrement soutenues par M. Keufer.

(2) La commission.

(3) Discussion du rapport Briat devant le Conseil supérieur du Travail, p. 78.

pétents au point de vue des intérêts divers des apprentis et de la surveillance de la continuation de leur culture générale. Les Conseils de prud'hommes auraient été un élément des commissions locales.

M. Raoul Jay (1) admettait également l'existence de ces commissions locales, composées mi-partie de patrons, mi-partie d'ouvriers, mais il en faisait, en quelque sorte, des délégués des Conseils de prud'hommes (2).

Le Conseil supérieur du travail, toujours en ce qui concerne la surveillance, puisque c'est à ce point de vue seul qu'on envisagea les commissions mixtes, émit un vœu en faveur de ces commissions. On les retrouve dans l'article 14 de la proposition de loi de M. Henri Michel, déposée sur le bureau de la Chambre des députés le 8 mai 1907.

Mais ni le Conseil supérieur du travail, ni la proposition de loi ne se prononcent sur la façon de constituer les commissions.

Si ces commissions ne sont que des délégués des Conseils de prud'hommes, nous aurons l'avantage d'obtenir une unité de réglementation plus nécessaire encore ici qu'en matière de surveillance. Mais la plupart des objections faites en ce qui concerne les prud'hommes ne cesseront pas d'être valables (3).

(1) Même discussion, p. 78.

(2) M. Jay n'a proposé ce vœu qu'à propos de la surveillance et il était inspiré notamment de deux idées. D'abord, on éviterait ainsi l'intervention de l'administration et du gouvernement pour la création de ces commissions ; d'autre part, le même corps organiserait la surveillance.

(3) C'est aussi en raison de cette unité de réglementation qu'on ne peut songer à admettre l'intervention des Conseils de prud'hommes et des commissions locales les uns à défaut des autres.

Il est donc nécessaire d'avoir un seul organe : la commission mixte. Cette commission peut être, soit une commission nommée par le gouvernement ou l'administration, soit une commission élue.

La première de ces conceptions ne nous paraît pas satisfaisante. Sans doute on pourrait imaginer que le choix ainsi fait ne portât que sur des personnes compétentes et réalisant par exemple les exigences de M^{lle} Bonnevial. Mais outre que cela n'est guère certain, et que les influences politiques joueraient fatalement un rôle, il est bien difficile, qu'aux yeux des intéressés, cette commission administrativement nommée, soit la vraie représentation des intérêts professionnels.

Si l'on parle de commissions mixtes, il faut donc en arriver aux commissions nommées à l'élection. Mais alors, il est inutile de créer un organe nouveau, car ces commissions mixtes ont une existence légale. Les conseils consultatifs du travail organisés par la loi du 17 juillet 1908 (1) ne sont autres en effet que des commissions mixtes, qui ne peuvent s'occuper que de questions professionnelles, puisque, par l'article 8 de la loi, toutes discussions politiques ou religieuses y sont interdites.

Ces conseils peuvent (article 1) être institués par décret rendu en conseil d'état, partout où l'utilité en sera reconnue, soit à la demande des intéressés, soit d'office, après avoir demandé avis de certains conseils (2). Ils sont composés en nombre égal de patrons et d'ouvriers et sont divisés (article 2) en deux sections, comprenant l'une les patrons, l'autre les ouvriers. Chaque section contient

(1) *Journal Officiel*, numéro du 22 juillet 1908.

(2) Conseil général. Chambres de Commerce. Chambres consultatives des arts et manufactures du département.

de six à douze membres selon l'importance des industries représentées, et aussi des délégués suppléants en nombre égal à la moitié des titulaires.

Les sections nomment pour chaque session un président et un secrétaire, et le conseil est alternativement présidé par le président de chaque section, assisté du secrétaire de la section à laquelle il n'appartient pas. Ce système analogue à celui des Conseils de prud'hommes assure l'équilibre entre l'élément patronal et l'élément ouvrier.

Il y a (article 3) autant de conseils que de professions. Toutefois, des professions similaires peuvent, sur l'avis conforme des intéressés, être réunies dans un même groupe.

D'autre part, la circonscription de chaque conseil est déterminée par le décret qui l'institue.

Les élections réglementées par les articles 5 et 6 de la loi sont faites au scrutin de liste, et, en définitive, au suffrage universel des professionnels. La liste des électeurs est, sous réserve de certaines conditions de durée d'exercice de la profession, la liste électorale politique et tous les électeurs de 25 ans accomplis sont éligibles.

La mission de ces conseils est (art. 4) d'être les organes des intérêts matériels et moraux de leurs commettants, de donner, soit d'office, soit sur la demande du gouvernement, des avis sur toutes les questions qui concernent ces intérêts, de répondre aux demandes d'enquête ordonnées par le gouvernement.

Le décret portant règlement d'administration publique qui doit déterminer les conditions de fonctionnement de cette loi, est soumis au conseil d'État (1).

(1) Article de l'*Echo de Paris* du 7 octobre 1908. Ce décret a paru après notre mise en pages. Voir son texte : Annexe II.

Voilà donc des commissions mixtes organisées par la loi, assurant la représentation des intérêts professionnels patronaux et ouvriers. Il n'y aurait alors, si la loi avait permis ces sortes de réglementations qu'à ajouter dans le décret un paragraphe spécial visant la réglementation de l'apprentissage. Ce serait suffisant, car les termes de la mission légale de ces conseils sont assez larges pour comprendre cette nouvelle fonction. L'intervention des professionnels dans la réglementation serait ainsi assurée.

Nous avouons que, théoriquement, ces commissions mixtes ne nous donnent qu'à demi satisfaction. Au corps électoral nous préférierions l'ensemble des ouvriers et des patrons réunis dans les syndicats ouvriers et patronaux. Ce sont là les véritables associations professionnelles, les véritables organes légaux chargés des intérêts matériels, moraux, économiques de chaque spécialité. Le syndicat professionnel est, suivant l'expression de M. Deschanel (1), « la cellule de l'organisation future du travail. » C'est à lui qu'il appartient d'organiser dans la limite des principes de police posés par la loi, les contrats de travail, c'est à lui qu'il appartient d'assurer, dans l'organisation de ces contrats, la protection des futurs professionnels, que sont les apprentis et de représenter leurs intérêts.

Ainsi donc, c'est aux syndicats que vont nos préférences théoriques. Mais nous déclarons nettement, que, dans l'état actuel des choses, il nous paraît prématuré de faire appel aux syndicats professionnels.

Ces syndicats, surtout (nous ne disons pas exclusive-

(1) Paul Deschanel. Discours prononcé à l'Assemblée générale de la Fédération des Commerçants détaillants de France le 29 mars 1909. Extraits publiés dans le *Journal* du 30 mars 1909.

ment) les syndicats ouvriers ne sont, à l'heure actuelle, que des « syndicats squelettes » (1), ne comprenant qu'une minorité des professionnels. Ainsi composés, ils n'ont pas l'autorité nécessaire, pour parler au nom de leur profession : ils ne peuvent que recourir aux mesures d'intimidation, quelquefois même de violence pour faire accepter leurs décisions.

C'est qu'aussi bien, ces syndicats qui s'intitulent professionnels, exercent trop souvent leur activité sur le terrain politique. Peut-être cela vient-il de l'indigence de leurs fonctions, de l'incertitude sur l'étendue de leur personnalité ; peut-être, que « n'ayant pas de réalités pratiques à saisir, ils se jettent dans l'abstraction et deviennent des foyers révolutionnaires » (2).

Est-ce parce qu'on y fait de la politique, que certains n'y entrent pas ; ou bien est-ce, parce qu'il y a trop peu d'adhérents pour qu'on puisse utilement s'occuper des questions professionnelles ? Quelle est la cause ? Quel est l'effet ? N'entreprenons pas cette recherche : contentons-nous de constater les résultats.

Le cinquième congrès national des syndicats et groupes corporatifs ouvriers de France, tenu à Marseille les 19 et 22 octobre 1892, avait décidé de s'en tenir rigoureusement aux questions professionnelles (3). On y parlait fort sagement de la réunion de tous les tra-

(1) Paul Deschanel. Discours précité. Il faut cependant faire observer que certains syndicats, notamment celui des mécaniciens et des chauffeurs des chemins de fer comprennent, à quelques unités près, l'effectif complet de la profession.

(2) Paul Deschanel, discours précité.

(3) Un document inédit. *Mouvement Socialiste*, 1908, p. 363 et suivantes.

vaillours de la même corporation, sur un terrain absolument déterminé, celui de la défense des intérêts corporatifs. Ces excellentes idées ne paraissent pas avoir beaucoup triomphé. Aujourd'hui, de plus en plus, les syndicats s'orientent vers des questions, qui, sous une forme économique, ne sont en réalité que de pures questions politiques.

Et justement, il ne faut pas être dupe des apparences. Il est essentiel que, soit du côté ouvrier, soit du côté patronal, l'examen fait en commun des questions professionnelles, le soit dans un intérêt purement professionnel et économique.

Les syndicats, quand ils s'occuperont de questions purement professionnelles, voudront-ils bien changer leur orientation réciproque ; consentiront-ils, dans l'intérêt supérieur de la profession, à faire abstraction de leurs tendances politiques ; consentiront-ils à prendre pour guide, puisqu'ils pourront largement user de la liberté, les principes de concessions mutuelles seuls capables peut-être d'amener la pacification, d'assurer pour le plus grand bien du travail, de l'industrie, du commerce, l'union, sur le terrain économique et utilitaire, des travailleurs et des patrons, des employeurs et des employés ?

Nul plus que nous ne le souhaite ; mais sur ce point encore, nous estimons que de semblables résultats ne pourront être acquis que par un usage plus désintéressé de la liberté syndicale, en vue des intérêts corporatifs et professionnels, dans un esprit de large tolérance. Et nous constatons avec regret que nous n'en sommes pas encore là.

Les patrons, nous l'avons vu, se servent en réalité de

la crise de l'apprentissage, pour demander l'abrogation de la loi de 1900, sur la durée des heures de travail. Ils sont, en quelque sorte, inconsciemment hostiles, à toutes les lois, qui protégeant les travailleurs, ont une répercussion fâcheuse sur les bénéfices auxquels le capital peut très justement prétendre ; mais dont il n'admet pas facilement la diminution, celle-ci fût-elle le résultat de lois utiles, nécessaires, édictées dans l'intérêt social général. Ils s'efforcent de contrarier l'application de ces lois (1). Ils s'efforcent peut-être aussi de contrarier la liberté des ouvriers et des apprentis (2).

Et si, d'autre part, les syndicalistes demandent l'intervention des syndicats, en notre matière, c'est toujours au profit des syndicats ouvriers, pour que l'on puisse s'occuper du camarade de demain, « pour éviter l'exploitation patronale, pour éviter les sélections faites par les patrons parmi les jeunes, en vue de les embourgeoiser, en en faisant des contremaîtres (3). »

(1) Voir par exemple la loi de 1900. Voir également l'application de la loi sur le repos hebdomadaire.

(2) Voir par exemple, en Allemagne, la clause du contrat d'apprentissage introduite par les artisans de Berlin, défendant aux apprentis de faire partie d'une association ni d'assister à une réunion politique sans le consentement de leurs patrons.

En cas de violation répétée de cette clause, la résolution du contrat peut être obtenue par le patron et la prime due à l'apprenti peut être en partie retenue pour être versée dans la caisse de l'association des artisans. Le but est évidemment d'empêcher d'assister aux réunions organisées contre les patrons et la prime retenue servira aux patrons à lutter contre la propagande hostile.

(Voir *Bulletin de la Fédération des Industriels*, 1906, p. 209.)

(3) *Mouvement socialiste*, 1908, p. 252 et suivantes. Opinion du citoyen Martin et aussi p. 264 et 265, opinion de Lenoir, déjà cité.

La vérité est, que les intérêts économiques et professionnels sont trop liés actuellement aux questions politiques, que les syndicats patronaux et ouvriers (surtout ceux-ci) usent trop largement de la liberté dans une sphère qui n'est pas la leur, qu'ils n'ont pas encore terminé leur apprentissage de la liberté, et qu'ils ne comprennent pas encore leur rôle, strictement économique et professionnel.

En augmentant leur capacité, leur personnalité, on les ramènera peut-être à ce rôle ? Mais feront-ils jamais l'apprentissage de la liberté, comprendront-ils un jour, que leur mission sociale doit se borner au rôle que la loi leur a sagement réservé.

En tous les cas, les syndicats professionnels, patronaux et ouvriers, ne pourront intervenir utilement qu'à deux conditions. La première, c'est que par suite, non pas d'une obligation contre laquelle nous ne saurions trop nous élever ; mais par suite de l'acceptation libre de tous les professionnels, comprenant librement leurs véritables intérêts, chaque professionnel soit syndiqué.

La seconde (elle sera peut-être un effet réflexe de la première), c'est que le domaine des ces syndicats comprenant patrons et ouvriers, soit limité aux questions purement économiques et professionnelles : que l'examen de ces questions soit fait en dehors de toute préoccupation politique, dans un esprit de large tolérance, et de concessions réciproques, qui seul peut permettre l'usage utile de la liberté syndicale.

On pourrait, en matière d'apprentissage, tenter l'aventure et donner aux syndicats cet élément nouveau de travail, pour en attendre les résultats. Mais outre que la

question est trop grave, et trop importante pour servir de base à cette expérience, nous sommes de ceux qui estiment que c'est dans la limite même de sa compétence qu'un organisme professionnel ou social quelconque doit faire l'apprentissage de la liberté ; et que c'est seulement, quand cet apprentissage aura été terminé, quand on aura pu vérifier que, dans les limites prévues, l'organisme professionnel ou social était digne d'avoir acquis la liberté, qu'il y aura lieu d'étendre, à de nouvelles questions, le champ de son activité.

Nous nous déclarons donc, pour l'instant, et à défaut des syndicats professionnels théoriquement meilleurs, mais pratiquement insuffisants, nettement partisans de l'intervention des commissions mixtes ; nous voulons dire des Conseils du travail dans la réglementation de l'apprentissage.

Le vice capital de la loi de 1851 sera ainsi corrigé.

Mais, cette idée générale, il nous faut maintenant la mettre en application. Comment fixer cette intervention des conseils du travail ? En quelles questions et dans quelle mesure doivent-ils intervenir dans l'organisation légale et réglementaire de l'apprentissage ? Quel doit être le domaine de la loi, de la réglementation professionnelle et des conventions individuelles en notre matière ? C'est ce qu'il nous faut déterminer.

Avant tout, il y a lieu de résoudre une question préliminaire, primordiale : quel va être le domaine de la réglementation ? A qui va-t-elle s'appliquer ?

Rappelons en deux mots la solution donnée par la loi de 1851. La réglementation s'applique aux véritables apprentis, liés à leur maître par un contrat, contrat défini par la loi, et qui peut être écrit ou verbal. Dans la pratique

actuelle, nous avons vu que le contrat verbal était surtout usité, et nous avons signalé les diverses difficultés qui en naissaient (1).

Quelle solution proposer ?

On pourrait concevoir que la réglementation fût absolument générale, que l'apprentissage fût obligatoire, qu'il n'y eût plus de distinction entre l'apprenti et le jeune ouvrier, que toutes les conventions passées par un chef d'établissement avec les parents ou les tuteurs d'un mineur de moins de 18 ans, soient soumises aux règles du contrat d'apprentissage tracées par la loi de 1851 (2). Cette idée nous paraît soulever deux objections capitales. Sans doute, il n'est pas de métier, qu'on possède d'instinct; mais on ne saurait qualifier d'apprentissage, au sens vrai du mot, le travail préparatoire nécessaire pour exécuter avec une adresse suffisante des opérations mécaniques et uniformes. L'apprentissage n'a lieu que dans les métiers où il faut des connaissances particulières, une habileté professionnelle déterminée, où l'on doit compter avec la valeur, le savoir, et la personnalité de l'ouvrier. Dans ceux-là il faut une préparation plus longue, un enseignement méthodique et prolongé.

(1) Au sujet notamment de la preuve de la qualité d'apprenti et de la difficulté de distinguer en fait l'apprenti du jeune ouvrier; au sujet aussi de l'influence du contrat verbal sur les tendances de la jurisprudence, qui arrive à donner de « l'apprenti » dans l'application de la loi sur les accidents du travail une définition différente de celle de la loi de 1851, puisqu'elle se prononce en définitive d'après les usages et les faits, sans s'occuper du contrat.

(2) Vœu de MM. Dalle, Briat et de M^{lle} Bonneval.

Session du Conseil supérieur du Travail de 1900.

(Examen des conditions du travail des personnes non protégées par la législation ouvrière.)

Cette distinction entre les individus et les professions s'impose, et, puisqu'il peut y avoir des apprentis et des jeunes ouvriers suivant les professions, il faut laisser aux parents toute liberté. On ne voit pas au nom de quels principes on pourrait obliger les parents des enfants de plus de 13 ans, à faire de ces enfants des apprentis, non payés pendant plusieurs années, pour lesquels il faudra même peut-être verser une indemnité au patron. C'est aux parents qu'il appartient de choisir entre l'avenir professionnel de leurs enfants et le gain, souvent dérisoire, mais immédiat, que ceux-ci apportent à la maison. Ce choix leur est souvent dicté par une nécessité impérieuse, celle de la misère, mais n'est-ce pas là une raison de plus pour décider que l'apprentissage auquel s'appliquera la réglementation, ne peut être que facultatif.

Mais, alors, se présente la difficulté de distinguer entre le jeune ouvrier et l'apprenti (l'un soumis aux règles du Code civil, l'autre à une réglementation spéciale) et l'on sait, qu'en raison de l'habitude de donner au bout d'un certain temps, à titre d'encouragement, un salaire à l'apprenti, rien ne se rapprochera plus du jeune ouvrier que l'apprenti salarié.

Ne faut-il pas qu'il y ait avant le placement de l'enfant un contrat obligatoire précisant la qualité en laquelle cet enfant sera employé.

C'était le vœu proposé en 1900, au Conseil supérieur du travail, par M. Cassan : « Aucun mineur de 18 ans ne pourra être employé dans un établissement, sans que les parents n'aient, au préalable, passé avec l'employeur un contrat précisant en quelle qualité d'ouvrier ou d'apprenti, le mineur est entré à son service. » Mais, si théoriquement cette idée est satisfaisante, puisqu'elle

laisse aux parents la liberté de choisir pour leurs enfants entre la qualité de jeune ouvrier ou celle d'apprenti, elle nécessite, pour être d'une utilisation pratique, un contrat écrit. Sans ce contrat écrit, les difficultés resteront les mêmes. Or, autant nous comprenons qu'on puisse, lorsqu'il s'agit d'un contrat exceptionnel, spécialement réglementé, comme l'apprentissage, exiger un contrat écrit, autant nous refusons à admettre cette exigence lorsqu'il s'agit d'un contrat de louage, du contrat de travail de droit commun. C'est pour cette raison que nous ne saurions adopter cette idée théoriquement séduisante.

Mais comment alors déterminer nettement le domaine de la loi de 1831, le domaine de l'apprentissage? On répond généralement : l'apprentissage est facultatif, mais il est obligatoirement constaté par un écrit. La réglementation ne saurait donc s'appliquer qu'aux seuls apprentis, c'est-à-dire aux enfants liés par un contrat écrit d'apprentissage. C'est en ce sens, que s'est prononcé en 1902 le Conseil supérieur du Travail (1).

C'est également le système adopté par la proposition de loi de M. Henri Michel, sur la réforme de la loi de 1831. L'article premier de cette proposition définit le contrat d'apprentissage et l'article 2 ajoute : « Ce contrat est fait par acte authentique ou par acte sous seings privés. » L'article 3 précise encore : « En dehors des règles générales édictées par la présente loi, et auxquelles ce contrat ne pourra déroger, des stipulations complé-

(1) Ce vœu a été voté à l'unanimité moins une voix.

Conseil supérieur du Travail. Discussion du rapport Briat, 1903, p. 73.

mentaires pourront donner lieu à des conventions, qui, à peine de nullité, devront être écrites. »

Enfin la Fédération des industriels et commerçants de France, au rapport de M. de Ribes-Christoffe examinant la proposition Henri Michel, a émis, sur ce point le 13 mai 1905 le vœu suivant : « Considérant que l'autorisation donnée par la loi de 1851, de faire des contrats verbaux donnait lieu à des abus et à des difficultés d'interprétation, que la faculté offerte par le nouveau projet de loi, de ne pas faire de contrat, donne aux patrons qui ne veulent former que des petites mains, le moyen de ne plus être inquiétés comme occupant des apprentis, que d'autre part les patrons qui entendent former des apprentis véritables auraient désormais une situation définie par les clauses écrites du contrat signé. »

La Fédération émet un vœu, en faveur de la liberté de faire des contrats d'apprentissage ; mais s'il y a contrat, il doit être écrit (1).

Le critérium d'application serait donc l'existence du contrat écrit. Réglementation applicable aux apprentis, et apprentis n'existant qu'aux termes d'un contrat écrit.

Nous avouons que cette idée ne nous satisfait pas. Nous ne pouvons comprendre comment, dans une profession déterminée, l'on sera ou l'on ne sera pas apprenti, suivant qu'on aura fait ou non un contrat écrit. L'apprentissage est nécessaire dans certaines professions : il est inutile dans d'autres ; mais il est ou n'est pas néces-

(1) Voir également, dans ce sens, Rapport de M. Guillot, au Comité des enfants traduits en justice, sur les rapports de la Criminalité et de l'Apprentissage. *Bulletin de la Société de protection des Apprentis*, 1906, p. 105 et suivantes.

saire parce qu'il s'agit de tel ou tel métier, et non parce qu'il y a ou non un contrat écrit.

D'autre part, si l'on n'est apprenti que lorsqu'on aura un contrat écrit, l'œuvre de réglementation sera en fait réduite à néant, car aujourd'hui l'habitude est au contrat verbal, et, loin de modifier cette habitude, on s'abstiendra d'autant plus volontiers de faire un contrat écrit qu'on sera sûrement ainsi soustrait à la réglementation légale alors qu'aujourd'hui, l'on court toujours le risque de la preuve du contrat verbal.

Le vœu du Conseil supérieur du travail se comprend parce qu'il renferme une conception tout à fait spéciale du contrat. Le Conseil supérieur en effet a expressément subordonné la nécessité du contrat écrit à la réalisation légale et à la mise en pratique de l'enseignement professionnel obligatoire.

Le contrat ne règle alors que des questions secondaires, puisque par application même du principe, tout enfant de moins de 18 ans a droit à recevoir l'enseignement professionnel.

Il importera fort peu alors, qu'il y ait ou n'y ait pas application de la réglementation légale puisque aussi bien l'enfant sera professionnellement instruit. Mais il est nécessaire pour cela, d'avoir organisé l'instruction professionnelle obligatoire (1).

Or, cette conception du Conseil supérieur du travail ne paraît pas avoir été adoptée par M. Henri Michel dans

(1) M. Fontaine disait (Discussion du rapport Briat au Conseil supérieur du Travail) que si, avant d'avoir organisé l'instruction professionnelle obligatoire, on exigeait le contrat écrit, ce serait la disparition de l'apprentissage.

sa proposition de loi. Celui-ci estime sans doute que les deux choses (instruction professionnelle et apprentissage) ne sont pas essentiellement liées ; et songe tout d'abord à améliorer l'instruction professionnelle des apprentis et à modifier la loi de 1851.

L'instruction professionnelle de ceux qui ne sont pas soumis à la loi de 1851 est une question, celle des apprentis véritables en est une autre. Ces questions sont connexes, elles ont des points communs ; mais l'on peut néanmoins envisager l'une d'elles sans avoir pour autant apporté à l'autre une solution.

L'instruction professionnelle concerne tous les enfants, ou jeunes gens au dessous d'un certain âge ; c'est, si l'on veut, le droit commun. L'apprentissage ne concerne que certains enfants ou certains jeunes gens. C'est une forme particulière d'instruction professionnelle qui peut se compléter ou non par l'instruction professionnelle générale donnée dans les écoles ou dans les cours.

Et, si l'on prend alors, comme on le peut, comme même on le doit, pour ne pas retarder par la recherche de solutions générales, sur le mérite desquelles nous nous sommes d'ailleurs prononcés plus haut, l'étude de moyens immédiatement propres à enrayer la crise de l'apprentissage proprement dit ; si on prend, disons-nous, la proposition de réforme de la loi de 1851 en elle-même sans la subordonner à la réalisation légale et pratique de l'instruction professionnelle, les inconvénients que nous avons signalés apparaissent en quelque sorte à l'état aigu.

Ce sera donc à la bonne volonté des parents, à la bonne volonté des patrons, qu'il faudra s'en référer. Il faudra que l'on imagine des patrons toujours conscients

et soucieux de l'intérêt de l'industrie, des parents toujours désireux de faire apprendre un métier à leurs enfants, au lieu de rechercher le gain, le salaire immédiats. Il est bien douteux que l'on puisse compter sur cet ensemble de bonnes volontés. Aussi est-il impossible d'admettre que les patrons et les parents soucieux surtout des intérêts généraux, décident en dernier ressort, par la rédaction ou la non-rédaction d'un contrat écrit, si l'enfant sera ou non un apprenti. On arriverait en suivant cette méthode à ce résultat qu'un enfant, qui n'aura pas reçu l'instruction professionnelle, et qui l'eût-il reçue, l'aura reçue insuffisante pour une profession où l'apprentissage au sens précis du mot est indispensable, sera, dans cette profession, faute d'un contrat écrit, contrat comme nous venons de le dire toujours exceptionnel, un petit manoeuvre, un petit ouvrier sans aptitudes spéciales, sans métier déterminé. Telle est, à notre avis, la grave erreur de ceux qui, comme M. de Ribes-Christoffe, admettent l'existence d'industries où l'apprentissage proprement dit est nécessaire (1) et qui laissent néanmoins aux intéressés le soin de classer eux-mêmes à ce point de vue les différentes industries.

Si nous voulons faire œuvre utile, dans la réforme de l'apprentissage, il faut que, comme base de la réforme, pour délimiter son champ d'application, nous fassions la distinction entre les enfants auxquels s'appliquera la réglementation, et ceux auxquels elle sera étrangère, non pas subjectivement et artificiellement d'après l'existence ou la non-existence d'un contrat écrit,

(1) Rapport à la Fédération des Industriels, sur la proposition Henri Michel.

mais objectivement et d'une manière vraie, d'après la nature même du travail, de la profession, de l'industrie. C'est l'essence du travail qui fait l'apprenti.

Cette idée est la seule qui nous paraisse exacte ; et elle est précisément liée à l'intervention des organisations professionnelles, disons pour l'instant (en attendant le mieux que seraient les syndicats patronaux et ouvriers) des Conseils du travail.

Il est impossible, en effet, que le législateur songe à déterminer lui-même les professions qui nécessitent l'apprentissage, ou à la faire dresser par un décret. La loi, comme le décret, seraient fatalement incomplets ; et ils auraient tous deux aussi le grave défaut signalé dans les considérations générales qui précèdent : nous voulons dire le défaut de ne pas suffisamment se plier aux variations économiques, aux nécessités d'une mode et d'un moment.

Quant à prétendre seulement fixer quelques règles qui puissent servir de ligne de conduite aux organisations professionnelles, c'est à notre sens, si l'on précise, encourir les mêmes reproches ; c'est, par contre, faire œuvre inutile si l'on reste dans de vagues et générales indications (1).

Nous arrivons donc à cette conclusion, que les métiers, les industries, les professions, dans lesquelles l'apprentissage restera nécessaire et auxquelles, par conséquent, s'appliquera la réglementation, seront déterminés, en vertu de la loi, dans chaque région, par les Conseils du

(1) M. Riom avait émis une idée en ce sens.

Voir Discussion du rapport Briat au Conseil supérieur du Travail, 1903, p. 66.

travail, et tenus par eux, d'accord avec les besoins nouveaux et changeants des diverses époques.

C'est cette même idée qui avait été (sous réserve de la différence des organisations professionnelles chargées de dresser la liste), soutenue lors de la discussion du rapport de M. Briat, devant le Conseil supérieur du travail, par M. Raoul Jay et par M. Lefèvre (1). M. Jay avait proposé un vœu ainsi conçu : « Les Conseils de prud'hommes seront compétents pour déterminer, par voie de décisions judiciaires individuelles, ou de règlements généraux, quels enfants doivent être considérés comme apprentis. »

Quant au vœu de M. Lefèvre, il était ainsi rédigé : « L'apprentissage sera obligatoire dans toutes les professions, pour les enfants âgés de moins de 18 ans. Les commerçants, industriels, banquiers, chefs d'atelier ou ouvriers, ne pourront prendre pour des emplois qui ne seront pas considérés comme des métiers, des jeunes gens âgés de moins de 18 ans, s'ils ne sont possesseurs d'un certificat de connaissance d'une profession quelconque. Les Conseils de prud'hommes ou commissions mixtes, détermineront les professions où devra se pratiquer l'apprentissage et quelle en sera la durée. »

Les deux vœux ne différaient qu'en apparence : ils étaient d'accord au fond. M. Jay demandait que les Conseils de prud'hommes déterminassent la qualité d'apprenti. M. Lefèvre disait : tout le monde est apprenti, sauf des exceptions.

Ces vœux furent repoussés par le Conseil supérieur, qui n'en admit même pas l'application pour la période

(1) Même document, p. 65 et suivantes.

transitoire, c'est-à-dire celle qui précéderait l'organisation légale et la mise en pratique de l'instruction professionnelle obligatoire.

Il nous semble difficile d'admettre l'idée de M. Lefèvre, à savoir, que l'apprentissage soit présumé, et que la qualité de non apprenti nécessite une preuve contraire : du moment que l'on est d'accord sur le principe de la distinction entre les professions, les unes nécessitant l'apprentissage, les autres ne le demandant pas, il nous paraît préférable que le droit commun soit le contrat normal de louage, le contrat de travail, et que l'on se contente de dresser la liste des professions où l'apprentissage est nécessaire.

La loi indiquera d'ailleurs, que ces professions peuvent être soit industrielles, soit commerciales, de façon à permettre l'apprentissage dans ces dernières s'il était jugé nécessaire (1). Nous pensons qu'en matière de commerce l'apprentissage peut exister, et qu'il y a, comme en matière d'industrie, des distinctions à faire, une liste à dresser. Nous laisserons ce soin aux conseils du travail (2). La loi qui les institue nous paraît rédigée

(1) Cette question de l'apprentissage dans le commerce a été très discutée devant le Conseil supérieur du travail. En faveur de l'apprentissage étaient intervenus M^{lle} Bonneval, M. Guérard, M. Lelorrain, M. Dalle, M. Riou. Contre, M. Haret, M. Aynard. Ce dernier rappelait qu'autrefois, dans la banque, on ne payait pas le débutant, qu'on lui imposait même plusieurs années de travail gratuit et que le progrès, fait au profit des familles modestes, avait justement consisté à payer les jeunes employés.

Voir Discussion du rapport Briat, p. 104 à 109.

(2) Le Conseil supérieur avait émis un vœu tendant à comprendre le commerce et la banque dans la définition de l'apprentissage. C'est aussi en ce sens qu'est rédigé l'article premier de la proposition

dans des termes assez larges pour comprendre les commerçants, patrons et employés. S'il en était autrement, il y aurait lieu de modifier, en ce sens, leur composition.

Ajoutons enfin, que les conseils du travail, qui décideraient sur ces questions, soit sur la demande des intéressés, soit d'office, devront demander l'avis de toutes les organisations, publiques officielles, ou privées, de toutes les sociétés, associations, de tous les particuliers, qui pourront leur donner des renseignements utiles. Mais nous ne pensons pas qu'il soit nécessaire de préciser, d'enrayer la liberté de décision ; ces avis ne seront pas obligatoires, ils ne seront que purement consultatifs et nous croyons devoir laisser à la sagesse et à la prudence des conseils du travail, le soin de rechercher les sociétés ou les particuliers auxquels ils devront s'adresser (1).

Henri Michel : « Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un industriel, un commerçant ou un banquier, etc..... Remarquons, d'ailleurs, que des discussions au Conseil supérieur, il n'était pas résulté un avis très net pour ou contre l'apprentissage commercial et que le vote du vœu avait simplement le sens indiqué par M. Fontaine, c'est-à-dire non pas qu'il y avait toujours apprentissage, mais que si on en faisait un, il serait soumis à la loi. Nous sommes tout à fait d'accord sur ce point avec le vœu du Conseil. L'apprentissage est possible, mais nous appliquons notre même critérium. Nous distinguons, non pas entre les cas de contrats écrits et les cas où ces contrats n'existent pas, mais d'après la nature même de la profession commerciale.

(1) Nous insistons tout particulièrement sur les avis à demander aux associations privées ou aux particuliers qui, par leurs fonctions ou leurs études, sont à même de fournir des renseignements. Ce n'est pas que nous estimions inutiles l'avis du Conseil supérieur du Travail, l'avis des Chambres de Commerce, des Tribunaux de Commerce, des

En résumé les dispositions de la loi seraient applicables dans les professions industrielles ou commerciales, qui seraient, suivant les besoins de chaque région, fixées réglementairement, soit d'office, soit sur la demande des intéressés par les Conseils du travail, après enquête auprès des tribunaux, conseils, associations ou particuliers compétents.

Le domaine de la loi étant fixé, examinons maintenant les diverses mesures de réglementation de l'apprentissage, que l'on pourrait adopter en vue de répondre aux critiques adressées à la loi de 1831, et d'essayer ainsi, de mettre fin à la crise.

Il est bien entendu que nous n'avons pas l'intention de reprendre toutes les dispositions de la loi de 1831, et d'examiner toutes les modifications qui ont été proposées, notamment par M. Henri Michel (1). Nous n'étudierons

Chambres consultatives des arts et manufactures, des Conseils de prud'hommes (ceux-ci sont évidemment très intéressants à consulter), peut-être même des Conseils généraux et des Conseils municipaux ; mais nous pensons qu'il y a tout intérêt pour les Conseils du Travail à faire une enquête auprès des divers syndicats, dans les associations comme la Fédération des Industriels et Commerçants, dans des sociétés comme la Société de protection des Apprentis et auprès des directeurs ou membres de ces sociétés, ainsi qu'auprès de ceux qui se sont spécialement occupés de ces questions dans leurs discours ou leurs écrits. Citons à titre d'exemple le rapport de M. de Ribes-Christoffe à la Fédération des Industriels où est faite toute une énumération des professions qui ont besoin d'apprentis et dont on pourrait s'inspirer : industries d'art, optique, instruments de précision, mécanique, électricité, instruments de musique, industrie du livre, carrosserie, armurerie. Il faut s'entourer de tous renseignements utiles, quelle qu'en soit la source officielle ou privée.

(1) Pas plus que les rapports faits par certaines associations, par

que les remèdes légaux à la crise de l'apprentissage. Sans doute, pendant qu'on réformera la loi, on pourra s'occuper de bien des points de détail (questions d'incapacité par exemple plus ou moins mal réglées par la loi) ; mais nous n'avons pas ici à nous prononcer sur ces modifications, et nous nous bornons à indiquer les réformes directement utiles en vue de remédier à la crise. Les autres sortent du cadre de notre sujet.

Les premières de ces modifications, concernent la nature, le caractère, de l'apprentissage. Nous avons indiqué, que nous étions arrivés en cette matière au terme d'une longue évolution et qu'aujourd'hui l'apprentissage était et devait être seulement un simple contrat de travail. Il est donc indispensable de mettre en harmonie la loi et les faits, les textes avec les réalités et les nécessités économiques. Et c'est ainsi qu'il y a lieu de supprimer, le patron n'étant plus le tuteur de l'apprenti, la majeure partie des articles 9 et 11 de la loi de 1831 maintenus à tort, selon nous, par M. Henri Michel, dans les articles 11 et 12 de sa proposition. On supprimera dans l'article 9 (article 11 de la proposition) tout ce qui concerne la surveillance toute particulière qu'en bon père de famille le maître devait exercer. Aujourd'hui le patron n'encourt que la responsabilité de droit commun.

On supprimera en entier l'article 11 (article 12 de la proposition) puisque les devoirs de fidélité, d'obéissance et de respect dérivent de l'ancienne conception, aujourd'hui inexacte et fausse de l'apprentissage, et puisque le fait pour l'apprenti d'aider son patron dans la mesure de

exemple le syndicat des fleurs et plumes sur l'ensemble de cette proposition.

sés aptitudes et de ses forces n'est qu'une répétition inutile et surabondante des obligations contractées par lui. On devra se borner à indiquer d'une façon générale les obligations contractées par le patron et l'apprenti, en spécifiant si l'on veut la défense d'employer l'apprenti à des travaux insalubres ou au dessus de ses forces ; et peut-être, parce qu'il y a eu trop d'abus, et quoique cela ne semble qu'une application pure et simple du droit commun, l'obligation de ne l'employer qu'aux travaux et services se rattachant directement à l'exercice de sa profession.

L'apprentissage en même temps et peut être par cela même qu'il a perdu son caractère familial, a perdu également son caractère personnel. Ce n'est plus toujours le patron lui-même qui forme l'apprenti : et la loi devra mentionner que le patron pourra faire enseigner la pratique de sa profession. C'est en ce sens que s'était prononcé le Conseil supérieur (1) ; et c'est en ce sens encore qu'est rédigée la proposition de M. Henri Michel (2).

Ce n'est donc plus en raison de son habileté toute particulière et toute personnelle, que l'apprenti aura choisi un patron pour lui demander de lui apprendre sa profession, c'est en raison de l'habileté générale, du renom d'une maison déterminée, que le choix sera fait. Et l'on peut se demander si, dans ces conditions, il y a lieu de

(1) MM. Dalle, Chamerot et Fontaine. Discussion du rapport Briat au Conseil supérieur du Travail, p. 107 et suivantes.

(2) Article premier. Faisons simplement observer que l'article 13, qui indique les obligations du chef d'établissement, ne paraît pas très en harmonie avec l'article premier, puisqu'il parle d'une obligation pour le chef d'établissement d'enseigner.... l'art, le métier ou la profession spéciale.

maintenir comme causes de résolution de plein droit : la mort du chef d'établissement, l'appel du chef d'établissement au service militaire (1).

Nous pensons que ces causes de résolution ne se justifient plus ; et qu'en tout cas elles ne pourraient être admises que comme causes facultatives.

Enfin, il y a lieu de tenir compte d'un dernier changement celui-là moins général, mais d'importance néanmoins très-grande, dans le caractère de l'apprentissage. Autrefois on apprenait tout un métier, toute une profession ; et c'était là conception, peut-être vraie quoique déjà critiquable à l'époque, du législateur de 1831.

Nous avons signalé qu'en n'admettant pas l'intervention des professionnels, représentés, à ce moment d'une façon unanimement admise, par les Conseils de prud'hommes, la loi n'avait pas autorisé même un effort pour arriver à l'apprentissage des fractions de métiers.

Or il est dès maintenant certain, que les cas ne peuvent que se multiplier dans l'avenir, en raison de la complication des métiers (2). Dans une profession déterminée où l'apprentissage est certainement nécessaire, le métier sera souvent scindé en diverses spécialités, pour chacune desquelles on pourra faire un apprentissage spécial, formant un tout. D'autre part, il n'est pas certain

(1) Il est probable qu'on entend par là seulement le service militaire actif. M. Caillaux, président de l'Assistance paternelle des enfants employés dans les fleurs et plumes, le fait observer dans une étude critique de la proposition de M. Henri Michel, faite au nom du syndicat des fleurs et plumes, et demande même que cela soit expressément indiqué.

(2) Par exemple en matières de métiers féminins, tels que couturières ou modistes.

qu'à un moment donné, dans des métiers qui aujourd'hui ne nécessitent pas d'apprentissage, en raison du développement du machinisme, les machines ne deviendront pas des organes tellement compliqués, tellement délicats, tellement précis qu'il y ait lieu, pour la conduite même de ces machines, de faire un apprentissage sérieux.

Donc, tant pour satisfaire aux besoins présents, que pour laisser à la loi dans l'avenir la souplesse d'application nécessaire, et ne pas rendre d'avance tous efforts et toutes tentatives en principe improductifs, il est nécessaire que la définition même de l'apprentissage et les obligations du patron visent non seulement le fait d'enseigner ou de faire enseigner une profession, un métier dans son ensemble, mais celui d'enseigner ou de faire enseigner des fractions de professions, des branches particulières de métiers. Et ce sera bien entendu aux conseils du travail à fixer ces branches particulières et à désigner, le moment venu, les métiers où un travail purement mécanique nécessitera pourtant un apprentissage.

De cette façon la loi nouvelle cadrera avec la notion nouvelle de l'apprentissage au triple point de vue de sa nature (simple contrat de travail), de son caractère plus impersonnel (la personne du maître ne jouant plus le rôle prépondérant qu'elle jouait autrefois), de son fonctionnement (branches diverses et spécialisées d'un même métier) ; et elle permettra ainsi son développement dans des cas où, à présent, il peut être considéré comme inutile.

Examinons maintenant les modifications d'ordre général relatives à la réglementation du travail des apprentis, l'application à notre matière de toutes les lois protectrices du travail (âge — durée du travail — repos — accidents du travail.)

On peut ici procéder de deux manières : ou bien ajouter des dispositions spéciales à l'apprentissage dans les lois concernant l'organisation et la protection du travail, ou bien insérer dans la loi de 1851 toutes les dispositions relatives à la protection et à l'organisation du travail des apprentis. Nous préférons cette seconde méthode. Outre qu'il serait peut-être difficile de toucher à la fois aux différentes lois du travail, cela présenterait surtout l'inconvénient de placer souvent fort mal les solutions concernant l'apprentissage. Ces solutions, en effet, sont applicables à tous les apprentis, alors que ces lois ne se réfèrent la plupart du temps qu'à certains établissements qu'elles visent plus spécialement. Et puis, ne vaut-il pas mieux avoir dans une loi unique toutes ces dispositions, et éviter les difficultés, qui naissent fatalement de la coexistence de plusieurs textes épars sur un même sujet, textes qu'il est quelquefois difficile d'appliquer parallèlement. On évitera surtout ainsi que des changements apportés, à un moment donné, aux lois du travail, n'aient sur l'apprentissage une répercussion inattendue et à laquelle on n'aurait nullement songé.

Toutes ces questions devront donc être réglées par la loi nouvelle.

Voyons d'abord ce qui a trait à l'âge de l'apprenti.

Nous estimons nécessaire de fixer l'âge minimum d'entrée en apprentissage. M^{lle} Bonneval avait proposé au Conseil supérieur du travail, en 1902, un vœu (1) tendant à ce que l'entrée des ateliers, usines, magasins, soit légalement interdite à tout jeune travailleur, apprenti, petit ouvrier ou employé, avant l'âge de 14 ans. Ce

(1) Discussion du rapport Briat, p. 82.

vœu, qui avait d'ailleurs une portée générale et concernait l'âge minimum de travail, qu'il s'agisse ou non d'apprentis, était très exactement fondé sur la nécessité que l'enfant fût en état de recevoir, par le développement même de ses facultés, l'instruction professionnelle; et c'est en ce sens que M. Raoul Jay avait appuyé le vœu de M^{lle} Bonneviel. Il est vraiment surprenant qu'aucune disposition relative à cette question ne se trouve dans la proposition Henri Michel. Ce n'est pas que nous voulions discuter l'âge minimum, nous prononcer sur le fait de savoir si c'est à 13 ou à 14 ans que l'enfant doit être admis. Outre que la différence d'un an ne nous paraît pas très capitale, nous pensons qu'il vaut mieux s'en rapporter aux solutions déjà admises par la loi générale concernant le travail des enfants; nous voulons dire de la loi de 1892. Les dispositions de cette loi, applicables aux enfants placés en apprentissage, dans les établissements visés par l'article premier (usines, manufactures, mines, minières et carrières, chantiers, ateliers et leurs dépendances), étendons-les à tous les enfants placés en apprentissage. Nous aurons ainsi le double avantage de fixer l'âge légal de l'apprentissage et d'unifier l'âge d'admission au travail de l'enfant dans toutes les professions industrielles et commerciales. Il y aurait donc lieu d'ajouter à la loi un article analogue à l'article 2 de la loi de 1892, et qui porterait que les enfants ne peuvent être placés en apprentissage, qu'à partir de 13 ans révolus, sauf le cas où ils ont obtenu le certificat d'études primaires, cas auquel ils peuvent être employés à partir de l'âge de 12 ans à condition d'avoir en outre un certificat d'aptitude physique (1).

(1) Nous entendons bien qu'on n'arrive pas ainsi à une unification

Quant à la durée du repos, la loi de 1851 réglemente cette question dans son article 9. On ne trouve plus rien sur ce point dans la proposition de M. Henri Michel. Nous ne nous expliquons pas la raison de ce silence, surtout en présence de la loi de 1900 modificative de la loi de 1892, et signalée (d'une façon que nous avons d'ailleurs jugée exagérée) comme une des principales, sinon comme l'unique, cause de la crise de l'apprentissage. Sans doute, a-t-on estimé qu'il valait mieux réserver la question et attendre la discussion des différentes propositions de réforme de la loi de 1900. Nous avons dit pourquoi, d'une façon générale, cette manière de procéder nous paraissait défectueuse.

Et puis, trop préoccupés qu'on était des apprentis qui tombent dans le domaine d'application des lois de 1892 et de 1900, on a oublié qu'il pouvait y avoir des apprentis en dehors des établissements visés par ces lois ; et que pour eux, il n'y aurait plus rien ; car on n'a certainement pas voulu laisser ces questions dans le domaine de la libre convention, ni même d'une réglementation générale, qui ne serait pas législative. Il est donc nécessaire d'introduire dans la loi des dispositions concernant les heures de travail, le repos hebdomadaire, le travail de nuit. Ce seront, pour la durée du travail, des dispositions analogues à celles de l'article 3 de la loi de 1892, modifiée par

absolue, car il restera toujours l'enfant occupé comme petit ouvrier dans les professions où il n'y aura pas d'apprentis. Mais celles-ci se confondent souvent avec les établissements visés à la loi de 1892, et nous ne nous dissimulons pas d'ailleurs que le meilleur moyen serait de faire de la disposition de la loi de 1892 une disposition absolument générale. Nous saisissons seulement l'occasion de tendre un peu plus vers l'unification de la législation.

la loi du 30 mars 1900. C'est, sur cette durée de travail, que les patrons devront, le cas échéant, donner aux apprentis la liberté nécessaire pour suivre les cours de demi-temps. Ce seront pour le travail de nuit des dispositions analogues à celles de l'article 4 ; pour le repos, des dispositions analogues à celles des articles, 5, 6 et 7. Il nous paraît bien inutile, en présence des principes très nets, posés par ces derniers articles, de faire intervenir les complications de la loi du 13 juillet 1906 sur le repos hebdomadaire. Toutes ces dispositions deviendront applicables à tous les apprentis et ce sera encore un pas vers l'unification de la législation. La loi indiquera d'ailleurs l'intervention obligatoire et réglementaire des conseils du travail, en ce qui concerne les dérogations possibles pour la durée du travail, si l'on juge à propos d'en admettre pour les apprentis, (ce qui paraît nécessaire pour certains genres d'industries ou de commerces) et en ce qui concerne le mode d'application du repos hebdomadaire. Reste l'article 2 de la loi de 1900 qui, ajoutant une disposition à l'article 1^{er} du décret-loi de 1848, établit la durée égale de travail pour les adultes et les personnes protégées par la loi, travaillant dans les mêmes locaux.

Comment parer aux difficultés provenant de cette disposition non pas en ce qui concerne les apprentis d'une manière générale : ceux-ci seront régis par la loi sur l'apprentissage, non par la loi de 1892 ; mais en ce qui concerne les seuls apprentis employés dans les établissements visés à la loi de 1892.

On pourrait songer d'abord à généraliser la journée de 10 heures : ce serait évidemment le moyen logique, efficace et complet.

On pourrait, en sens inverse, songer à l'abrogation.

C'est l'avis de la Fédération des industriels, qui le 13 mai 1905, émettait un vœu ainsi conçu : « En ce qui concerne les ateliers mixtes où travaillent simultanément des ouvriers et des apprentis, considérant que la loi de 1900, en subordonnant la durée du travail des ouvriers à celle du travail des apprentis, a eu, entre autres conséquences fâcheuses, celle de faire réduire et supprimer dans bien des cas l'apprentissage, émet le vœu, que le parlement abroge les dispositions de la loi de 1900, unifiant la durée du travail des hommes et des enfants dans le même atelier, ainsi que le demande notamment la proposition de loi Rudelle. » Cette proposition, déposée sur le bureau de la Chambre des députés le 26 juin 1902 (1), était ainsi conçue : « Dans les établissements industriels qui emploient, concurremment, avec des ouvriers adultes hommes, du personnel protégé par la loi du 2 novembre 1892, ce personnel protégé reste assujetti à toutes les prescriptions de la loi de 1892, modifiée par l'article premier de la loi du 30 mars 1900 non abrogé ; tandis que le travail des adultes hommes dans ces mêmes établissements reste réglementé au moyen des prescriptions de la loi du 9 septembre 1848 et des règlements d'administration publique rendus par application de cette loi. » Nous devons d'ailleurs signaler dans le même sens, une proposition de M. Congy, déposée sur le bureau de la Chambre, le 20 octobre 1903 (2), et renvoyée à la Commission du travail, portant simplement abrogation des dispositions de l'article 2 de la loi du 30 mars 1900.

Ajoutons enfin une proposition de M. Suchetet (annexe

(1) Annexe, n° 152, session de 1902.

(2) Annexe, n° 1225, session extraordinaire de 1903.

au procès-verbal de la séance du 10 juin 1902), qui fait des heures de travail un maximum et permet, dans les cas indiqués par la loi (1), aux adultes de dépasser 12 heures ; aux femmes, aux enfants et aux jeunes gens de moins de 18 ans, de dépasser 10 heures 1/2 et 10 heures (2).

On peut discuter sur la première partie de ce projet pour les personnes majeures, maîtresses de leurs droits ; mais on ne saurait, en tout cas, l'admettre, en ce qui concerne les mineurs des deux sexes (mineurs de 21 ans) qu'il faut protéger contre eux-mêmes et contre les consentements trop faciles peut-être des parents ou tuteurs, dussent-ils être autorisés par l'inspecteur du travail. Nous ne saurions donc en proposer l'adoption pour les apprentis.

Mais au surplus, toutes ces propositions d'extension ou d'abrogation sont d'ordre absolument général, et ne sauraient, si elles ne sont pas déjà réalisées, prendre place dans une loi spéciale de l'apprentissage.

On pourrait, dans une loi conçue comme la proposition Henri Michel, se contenter en ce qui concerne l'apprentissage, d'inscrire un article « dérogeant à l'article 2 de la loi de 1900 pour les patrons qui, ayant signé un contrat écrit, enverraient leurs apprentis après huit heures de travail effectif au plus, à des cours pro-

(1) Ce sont : industries interrompues par les intempéries ou condamnées à la stagnation pendant une partie de l'année, industries saisonnières, notamment les industries du bâtiment, commandes pressées, travaux urgents et petites industries.

(2) Depuis le 30 mars 1904 : article 2 de la proposition, conforme à la loi de 1900, réduction à 10 heures 4 ans après sa promulgation.

fessionnels organisés à l'intérieur de l'établissement, ou au dehors (1). »

On pourrait peut-être même admettre cette dérogation sans restrictions, pour les patrons employant des apprentis, et ce serait, puisque l'apprentissage ne peut, dans cette proposition, exister qu'en vertu d'un contrat écrit, encourager l'apprentissage, et aider puissamment à son développement. Nous ne pouvons que nous étonner de l'absence de toute disposition sur ce point.

Pour nous, qui ne faisons pas de l'existence du contrat écrit le critérium de l'apprentissage, pareille disposition aurait une influence un peu différente sur la solution de la crise. Elle ne saurait en effet créer l'apprentissage là où de par la nature du travail il n'est pas nécessaire. Remarquons en passant une fois de plus, combien est critiquable ce système qui admet l'apprentissage toutes les fois qu'il y a un contrat écrit, puisqu'il pourra arriver, que, dans le seul but d'échapper à la loi de 1900, on fasse des apprentis dans des cas où l'apprentissage sera inutile. S'il est bon de combattre la crise, il ne faudrait pas cependant provoquer une crise inverse, venant du trop grand nombre des apprentis. Mais la solution précédemment exposée, permettant l'emploi dans les mêmes locaux des apprentis et des adultes et différenciant les heures de travail, aurait tout au moins dans les industries visées par la loi de 1892 (ce sont les seules en cause) où l'apprentissage est nécessaire, l'avantage de permettre en autorisant, sans que les heures de travail des adultes en soient diminuées, l'emploi des enfants, de ces enfants qui ne pourront être d'après nous que des apprentis.

(1) M. Alfassa. *Bulletin de la Société de protection des Apprentis*, 1906, p. 265.

Nous n'arriverons pas, et ce sera chose heureuse, à un développement factice, inutile et dangereux de l'apprentissage : nous nous contenterons de faciliter son application dans les cas où il est nécessaire.

Enfin, pour en terminer avec ce qui touche à l'organisation du travail, il serait utile, au point de vue des accidents du travail et pour arriver à donner de l'apprenti une définition toujours unique, de préciser que les dispositions des diverses lois sur les accidents concernant les apprentis, ne sont applicables qu'aux apprentis, tels qu'ils sont définis, par notre loi spéciale.

Nous n'avons plus pour terminer cette rapide revue des modifications nécessaires à la réglementation de l'apprentissage, qu'à énumérer les diverses mesures à prendre, soit au moment de l'entrée en apprentissage pour la rédaction du contrat et sa preuve, soit pendant la durée de l'apprentissage, en vue d'en assurer ou d'une façon préventive, ou d'une façon répressive la bonne exécution, soit encore à la fin de l'apprentissage en vue de constater cette exécution.

Mesures à prendre au moment de l'entrée en apprentissage :

Nous avons admis que l'existence ou la non-existence d'un contrat écrit ne pouvait pas être le critérium de la qualité d'apprenti, et que celle-ci dérivait de la nature même du travail. Il n'y aura des apprentis que pour les professions, pour les métiers ou les fractions de métier, déterminés réglementairement par les Conseils du travail.

Mais dans cette limite, comment constater la qualité d'apprenti ?

Résumons d'abord les projets de modifications à la forme du contrat.

Le Conseil supérieur du travail avait adopté le texte suivant (1) :

« Le contrat d'apprentissage est fait par acte authentique ou sous seings privés. En dehors des règles générales édictées par la présente loi, et auxquelles ce contrat ne pourra déroger, des stipulations complémentaires pourront donner lieu à des conventions qui, à peine de nullité, devront être écrites.

Les actes authentiques sont reçus par les notaires, les secrétaires des conseils de prud'hommes et les greffiers de justice de paix. Les honoraires dûs à ces officiers publics sont fixés à deux francs.

Les actes sous seings privés peuvent être rédigés sur papier libre. Ils sont dressés en triple expédition : la première pour le patron, la seconde pour le représentant de l'apprenti, la troisième pour être déposée par le patron au secrétariat du conseil de prud'hommes ou, à défaut, au greffe de la justice de paix du canton. Les honoraires dûs pour ce dépôt au secrétaire du conseil de prud'hommes ou au greffe de la justice de paix sont fixés à 0 fr. 50 centimes. Reçu du dépôt est délivré au déposant.

L'acte d'apprentissage est soumis pour l'enregistrement au droit fixe de 1 franc (2), alors même qu'il contiendrait des obligations de sommes ou valeurs mobilières ou de quittances.»

Cette réglementation a été adoptée en son entier par M. Henri Michel, dans sa proposition de loi (articles 2 et 3).

(1) Discussion du rapport Briat, p. 113 et 114.

(2) Remarquons qu'en fait, depuis la loi du 28 février 1872, ce droit est de 1 fr. 50. Y a-t-il eu simplement reproduction de la loi de 1851 ou veut-on faire une dérogation à la loi générale ? Nulle explication à cet égard.

M. Caillaux, au nom du syndicat des fleurs et plumes, tout en admettant la nécessité du contrat écrit et une réglementation analogue, proposait d'ajouter à l'article 3 paragraphe 2 de la proposition Michel, la disposition suivante : « Les actes authentiques peuvent être reçus gratuitement par les sociétés d'apprentissage reconnues d'utilité publique (1) ».

Signalons d'autre part que dans la discussion du rapport Briat, M. Sauvage avait proposé que les contrats écrits fussent soumis au contrôle des conseillers prud'hommes ou à leur défaut à celui des juges de paix. M. Raoul Jay avait soutenu cette proposition, qui permettait d'effacer, dès le premier jour, les clauses contraires à la loi. Le dépôt était, en effet, une simple mesure matérielle qui ne permettait aucune vérification. Ce vœu fut repoussé (2).

En ce qui concerne le contenu de l'acte d'apprentissage, l'article 4 de la proposition de M. Henri Michel est ainsi conçu : « L'acte d'apprentissage contiendra :

1° Les noms, prénoms, âge, profession et domicile du chef d'établissement ;

2° Les noms, prénoms, âge et domicile de l'apprenti ;

3° Les noms, prénoms, professions et domicile de ses père et mère, de son tuteur, ou de la personne autorisée par ses parents et à leur défaut par le juge de paix ;

4° (3) ;

(1) *Bulletin de la Société de protection des Apprentis*, 1906, p. 426 et suivantes.

(2) Discussion du rapport Briat, p. 74 et 75.

(3) Nous laissons pour l'instant de côté cette disposition, nous y reviendrons plus loin.

5° La date et la durée du contrat ;

6° Les conditions de logement, de nourriture et de prix et toutes les autres arrêtées entre les parties.

Il devra être signé par le chef de l'établissement et par les représentants de l'apprenti ».

M. Japy, lors de la discussion du rapport Briat (1), avait émis l'idée, qu'il était en outre nécessaire de faire intervenir au contrat, l'ouvrier qui serait chargé de l'apprenti.

Que faut-il penser de ces diverses propositions et quelles mesures convient-il, à notre avis, d'adopter ?

Nous estimons d'abord que, puisque l'apprentissage ne peut exister que dans les professions industrielles ou commerciales, dont par voie réglementaire et par délégation de la loi, les conseils du travail auront dressé la liste, tout enfant, tout jeune homme travaillant dans ces professions, lorsqu'il ne justifiera pas avoir terminé son apprentissage dans les conditions que nous déterminerons plus loin, sera de prime abord réputé apprenti (2).

Cela suffit pour établir la qualité d'apprenti et l'on pourrait fort bien se dispenser du contrat écrit.

Et cependant le contrat écrit s'il n'est pas, à notre avis, nécessaire à ce point de vue, présente une utilité incontestable en ce qui concerne les conditions de l'apprentissage.

Il garantit l'exécution loyale, en toute connaissance de cause, sans ambiguïtés possibles, des obligations contractées, il est en même temps la sauvegarde des patrons

(1) P. 49.

(2) *Sic*, d'après M. Alfassa, la jurisprudence allemande. *Réforme Sociale*, 1908, p. 284 et suivantes.

et celle des apprentis ; il évite, dans la plus large mesure, les flottements si nuisibles, qui peuvent résulter des variations toujours possibles dans les décisions judiciaires ; il donne au moins l'apparence de la sécurité ; et n'eût-il que cet effet, cela serait encore un avantage.

Donc, pour ces apprentis, dont la qualité est indiscutable et présumée légalement, nous pensons qu'il y a lieu cependant de rédiger un contrat écrit.

Mais nous pensons, qu'il doit y avoir pour chaque profession et pour chaque région un contrat type renfermant toutes les dispositions jugées nécessaires pour l'apprentissage de cette profession dans cette région. Ce sont, toujours en attendant le mieux que seront les syndicats, les Conseils du travail qui rédigeront ce contrat : réglementation détaillée des obligations et des droits du patron et de l'apprenti. Ce ne sera pas, puisqu'il ne s'agit pas des syndicats (1), un contrat collectif, s'imposant de lui-même par le seul fait de la qualité de syndiqué ; ce sera une réglementation professionnelle de l'apprentissage faite par délégation de la loi, par les Conseils du travail. Mais, précisément parce qu'il ne s'agit pas de contrats collectifs, il nous paraît nécessaire que cette réglementation, œuvre des représentants ouvriers et patronaux dans les Conseils du travail, soit revêtue en fait de la signature des intéressés, sans que du reste en ce qui concerne les points réglementés celle-ci puisse être refusée. Chacun connaîtra et acceptera l'étendue précise de ses droits et de ses obligations.

C'est ainsi que sera réglée par un contrat type uni-

(1) La Fédération du Livre (Congrès de 1905) avait demandé l'approbation des contrats d'apprentissage par les syndicats professionnels. Voir Keufer, *Mouvement Socialiste*, 1908, p. 410.

forme, par profession et par région, la durée de l'apprentissage (1). C'est ainsi que l'on pourra, par délégation de la loi, inscrire dans ces contrats, une clause obligeant le patron à un versement pour l'épargne (2) ; que l'on pourra assurer un prélèvement sur les travaux exécutés pour permettre de développer l'apprentissage (3) ; que l'on pourra faire une élection de domicile au sujet des difficultés qui pourraient naître relativement à l'exécution. Nous nous bornons à ces indications ; il y aura lieu d'y ajouter bien entendu les mesures destinées à assurer la meilleure exécution possible de l'apprentissage (4).

Ce contrat type sera obligatoire et les Conseils du travail devront recevoir de la loi le droit d'ester en justice pour contraindre au respect de ses clauses, et obtenir au besoin des dommages et intérêts qui pourront servir à attribuer des prix aux apprentis méritants. Le conseil du travail représentera les intérêts généraux et supérieurs de la profession.

Il est bien entendu d'ailleurs que sur les points de

(1) *Sic.* Vœu de l'Union des maîtres imprimeurs de France. *Bulletin de la Société de protection des Apprentis*, 1903, p. 159 et suivantes.

(2) *Bulletin de la Société de protection des Apprentis*, 1904, p. 76, article de M. Maurice Wolff. En ce sens au point de vue des Réformes. Congrès international de Patronage. Liège 1905. *Musée Social*, 1906, p. 239.

(3) En ce sens : Société des architectes, 35^e Congrès.

(4) Il ne faudra pas hésiter à faire du détail. Ainsi, on pourra indiquer qu'il y a des mesures à prendre pour la sortie des apprentis et des ouvriers, pour déterminer le rôle du père à l'atelier, le rôle du vieil ouvrier chargé de l'apprenti. (Voir sur tous ces points un très intéressant article de M. Roguenant. *Bulletin de la Société de protection des Apprentis*, 1907, p. 232 et suivantes.

Ce sont des indications données que chaque patron devra mettre en application dans son atelier ou usine.

détail (1) la liberté des conventions individuelles reprendra son empire. Ces conventions devront être écrites et seuls les particuliers intéressés pourront agir en justice pour en assurer l'exécution.

En résumé, toutes les conditions réglementaires élaborées par les Conseils du travail et rendues obligatoires par la loi, toutes les conditions de détail, objet de conventions individuelles, doivent être acceptées par écrit par les intéressés.

A notre avis, toutes ces conventions tacites ou expresses, gagneraient à être insérées tout simplement dans une sorte de carnet, de livret d'apprentissage, existant en double exemplaire, qui serait délivré par le conseil du travail et signé du patron et des représentants de l'apprenti (2). Ce carnet aurait l'avantage, en même temps qu'il serait une pièce d'identité (3), de servir de bulletin de conduite et de travail, et de faciliter la surveillance.

Il renfermerait tous les renseignements sur la personne de l'apprenti, de ses représentants et du patron : on pourrait y inscrire encore le texte de toutes les lois concernant l'apprentissage et le travail d'une façon générale (1) et y mentionner toutes les indications utiles

(1) Conditions de nourriture, de logement, de salaire, etc.

(2) Tels que les indique la proposition Henri Michel.

(3) On pourrait y indiquer le nom de l'ouvrier chargé de l'instruction professionnelle de l'apprenti, et sur ce point le carnet aurait un avantage sur le contrat proprement dit ; car, sur le carnet, on pourrait inscrire successivement les divers ouvriers chargés de cette mission avec, au besoin, leur signature, tandis qu'il paraît bien difficile de faire refaire le contrat auquel serait intervenu cet ouvrier, s'il vient pour une cause quelconque à cesser ses fonctions.

(1) Ce serait plus pratique que l'affichage. D'ailleurs, M. Viviani, Ministre du Travail, a reconnu que l'affichage était inefficace et il a

aux apprentis soit au point de vue professionnel, soit au point de vue social et général (2).

Ces contrats, ainsi constatés sur les carnets, devraient être dispensés du droit d'enregistrement. Il serait utile d'en déposer un exemplaire au Conseil des prud'hommes ou à la justice de paix ; mais, chaque entrée en apprentissage et chaque délivrance de carnet devraient être signalées par le patron à l'inspecteur du travail, qui aurait toujours le droit de se faire représenter un exemplaire du carnet d'apprentissage.

Nous ne nous dissimulons pas que la délivrance de ces carnets représente des frais, mais il serait en somme possible que l'Etat, en vue de favoriser l'apprentissage, prît ces frais à sa charge, concurremment avec les organisations professionnelles, patronales ou ouvrières. Ajoutons en outre, que les actes authentiques devenant inutiles, et le dépôt au greffe étant supprimé, les frais qui s'y réfèrent disparaissent et les autres frais ne seraient pas sensiblement plus élevés dans cette nouvelle organisation que dans celle prévue par le Conseil supérieur du travail et la proposition de M. Henry Michel (3).

Résumons-nous : l'apprentissage est obligatoire, dans toutes les professions indiquées par les Conseils du travail ; mais il doit être néanmoins constaté, dans un carnet d'apprentissage obligatoirement signé du proposé de le remplacer par la distribution gratuite par le patron d'un recueil à toute fraction de vingt ouvriers (Conseil des Ministres du 17 février 1909).

(2) Ecoles professionnelles. Institutions de prévoyance, d'épargne. Sociétés de secours mutuels. Sociétés d'apprentissage. Bibliothèques populaires, etc. Voir *Bulletin de la Société de protection des Apprentis*, 1903, p. 205 et suivantes.

(3) On pourrait au surplus reprendre dans la loi nouvelle une pro-

patron et des représentants de l'apprenti, indiquant pour la profession et la région, la réglementation de l'apprentissage en vertu d'un contrat type arrêté par les conseils du travail et les conventions particulières et complémentaires entre le patron et l'apprenti.

Mesures à prendre pendant l'apprentissage.

Ces mesures sont d'ordre préventif ou d'ordre répressif.

Mesures préventives.

Les mesures préventives concernent la surveillance de l'exécution de l'apprentissage et la limitation réglementaire du nombre des apprentis.

Surveillance de l'exécution de l'apprentissage.

Presque tout le monde est d'accord sur la nécessité d'une organisation préventive de surveillance et nous avons indiqué toutes les raisons qui la justifiaient en signalant son omission dans la loi de 1851 (1). La fédé-

position faite par M. Groussier au Conseil supérieur du travail, tendant à obtenir réduction du montant de la patente en faveur des patrons formant des apprentis dans certaines conditions, qui seraient d'ailleurs à préciser. Cela permettrait de compenser les frais dans une certaine mesure.

(1) Vœu Cassan au Conseil supérieur du Travail en 1900. Vœu du Congrès de la Fédération du Livre en 1903. (V. *Mouvement Socialiste*, 1908, p. 410, opinion de M. Keufer). Voir également *Mouvement Socialiste*, articles précités de MM. Lenoir et Delesalle.

Vœu de l'Union des maîtres imprimeurs de France. (*Bulletin de la Société des Apprentis*, 1903, p. 159 et 160).

Commission permanente du Conseil supérieur, séance du 7 juillet 1902, M. Fontaine, M. Ladousse, trésorier de la Commission consultative des associations ouvrières de production. M. Devilette, M. Touron, M. Keufer.

ration des industriels est à peu près seule à avoir repoussé le principe de la surveillance, dans un vœu du 30 mai 1903 (1) tiré, d'ailleurs à tort selon nous, beaucoup plus des difficultés d'application que de la critique du principe, dont M. de Ribes-Christoffle rapporteur, reconnaît la vérité et l'exactitude (2).

Conseil supérieur du Travail. Séance du 11 novembre 1902. Vœu que la surveillance de l'apprentissage soit organisée par la loi.

Proposition Henri Michel, article 14, paragraphe 2 : Les Conseils de prud'hommes et, à défaut, des commissions locales composées mi-partie de patrons et mi-partie d'ouvriers, surveillent l'instruction professionnelle des apprentis, soit à l'atelier, soit dans les écoles et institutions spéciales.

Voir également : article Alfassa. *Bulletin de la Société de protection des Apprentis*, 1906, p. 268 et 269, et *Réforme Sociale*, 1908, p. 287 et 288. Voir aussi un article fort bien documenté et très complet de M. André Vovard, dans la *Réforme Sociale* de 1906, p. 783 et suivantes.

(1) Vœu de la Fédération : Considérant que la proposition Michel demande l'organisation de la surveillance des apprentis par les Conseils de prud'hommes ou à leur défaut par des commissions locales composées mi-partie d'ouvriers, mi-partie de patrons ;

Considérant que le droit de visite dans les ateliers, consacré par cet article, est absolument inacceptable en raison des graves conséquences qu'il pourrait entraîner ;

Que cette intrusion dangereuse est en outre inutile parce qu'il ne manque pas d'autres moyens pour se renseigner suffisamment et qu'en tout cas les différends doivent continuer à être tranchés par la juridiction compétente ;

Emet le vœu que l'organisation soit repoussée et qu'on s'en tienne sur ce point à la législation actuelle

(2) La preuve que le principe même de la surveillance est jugé utile par la Fédération, c'est que le 4 avril 1908, à propos du projet sur l'enseignement professionnel, la même fédération émet le vœu que la surveillance soit exercée par les inspecteurs du travail ou de

Nous reprendrons tout à l'heure ces motifs qui peuvent influencer sur la détermination des surveillants, mais non sur le principe de la surveillance.

Toutefois l'accord cesse lorsqu'on passe à l'application. Nous avons signalé plus haut (1) les diverses opinions qui s'étaient fait jour devant le Conseil supérieur du travail. Revenons-y en deux mots.

La Commission permanente proposait, par l'organe du rapporteur M. Briat, la surveillance par les Commissions mixtes locales, et à défaut par les Conseils de prud'hommes. Ce fut en ce sens que se prononça le Conseil supérieur (2).

D'autres proposaient que ce fussent les Conseils de prud'hommes, et à défaut, les Commissions mixtes. C'est cette idée qui passa dans la proposition Michel (3). M^{lle} Bonneval et M. Jay soutenaient l'idée que la surveillance fut faite par un corps unique ; d'après M^{lle} Bonneval, des Commissions mixtes largement composées, où auraient entrée les Conseils de prud'hommes ; d'a-

l'enseignement, ou tout autre fonctionnaire étranger à l'usine. Ne pourrait-on même en conclure à un revirement d'opinion de la Fédération ?

(1) Quand nous avons recherché les diverses organisations professionnelles qui pourraient intervenir dans la réglementation de l'apprentissage.

(2) Remarquons toutefois que l'on avait varié sur la composition de ces commissions et que la tendance avait été d'y comprendre tous les patrons et les ouvriers et aussi les personnes qui, par tempérament, peuvent exercer cette surveillance de l'apprentissage, apprendre le métier à l'enfant et être pour lui un second père. Le Conseil supérieur n'admet que des patrons et des ouvriers.

(3) C'est également ce qui avait été admis par le Congrès de la Fédération du Livre en 1903. Keufer, *Mouvement Socialiste*, 1908, p. 410.

près M. Raoul Jay, les Conseils de prud'hommes qui pourraient déléguer leurs fonctions à des commissions locales.

Certains (M. Devillette), proposaient des Comités de patronage. M. Touron donnait la surveillance à des Commissions locales organisées sur le modèle de celles prévues par la loi de 1892.

M. Guérard (1) proposait les Conseils du travail créés ou à créer. Les syndicalistes, notamment M. Lenoir, M. Delesalle, ne voient le salut que dans la surveillance syndicale, et, sans doute, quoique cela ne soit pas dit expressément, la surveillance syndicale ouvrière (2).

Il nous semble que l'on doit avant tout bien préciser ce qu'on entend par surveillance. Il peut s'agir de la bonne exécution de la loi, de la convention type réglementaire des Conseils du travail, ou des conventions individuelles ; ou bien il peut s'agir de vérifier, de surveiller l'instruction professionnelle même de l'apprenti, son degré. Or, les deux surveillances doivent, à notre avis, appartenir à des organes différents.

S'il s'agit de la surveillance générale, il est bien évident que toutes les organisations professionnelles mises en avant (Conseils de prud'hommes, Commissions mixtes, Syndicats, Conseils du travail), présentent toutes un vice capital.

(1) Discussion du rapport Briat, p. 112.

(2) Articles précités : « Le syndicat, dit M. Lenoir, est à la fois l'organe naturel compétent et suffisant pour imposer aux employeurs les conditions stipulées dans un contrat et d'en apprécier judicieusement les résultats. »

« Le syndicat, dit M. Delesalle, doit ici, comme dans tous les autres domaines de la production, s'occuper résolument de la question. Lui, et lui seul, le peut efficacement. »

C'est la visite de concurrents dans les usines ou ateliers, qui peut donner lieu à de graves indiscretions soit sur les procédés de fabrication, soit sur la situation industrielle ou commerciale du patron. C'est ce qui a déterminé la fédération des industriels à repousser la surveillance ; et ce serait d'autant plus grave dans notre système qui admet l'apprentissage obligatoire dans les professions où il est déclaré nécessaire, puisque le patron n'aura même pas la ressource de refuser de faire des apprentis. Les prud'hommes, en tout cas, ne peuvent pas être instructeurs et juges ; il paraît difficile qu'ils puissent constater les défauts dans l'exécution et être appelés à les réprimer (1). Du reste ils n'auraient sans doute pas le temps d'exercer cette surveillance au moins par eux-mêmes.

Et cependant il faut une surveillance. Sans doute, aujourd'hui dans la plupart des cas, l'apprenti n'est plus interné chez son patron, il rentre régulièrement dans sa famille, ses parents peuvent l'interroger, se renseigner : il a au besoin des témoins qui pourront appuyer ses plaintes, il pourra donc signaler les cas de mauvaise ou de fausse exécution de la loi ou du contrat et saisir la juridiction compétente des prud'hommes. Mais il n'en reste pas moins exact, que les apprentis s'ils n'ont pas déjà une tendance à exagérer, à déformer involontairement la vérité, ou ne seront guère écoutés, ou seront trop écoutés par leurs parents qui ne feront jamais de procès ou bien en feront trop. Non, il est nécessaire qu'il y ait

(1) M. Briat avait tenté d'éviter le rôle personnel du prud'homme enquêteur, en proposant que le surveillant ne puisse pas faire partie du bureau général qui aurait à rendre le jugement.

une surveillance supérieure exercée par d'autres que par les intéressés.

Nous ne voyons aucune bonne raison de ne pas la confier aux inspecteurs du travail, dût-on pour cela augmenter leur nombre, actuellement déjà très insuffisant. Evidemment cela nécessitera de nouveaux crédits ; mais on ne peut faire, sans qu'il en coûte, des lois de protection du travail, surtout quand les travailleurs sont des incapables, des enfants.

Donc l'inspecteur du travail qui connaîtra toutes les délivrances faites de carnets d'apprentissage, autrement dit, tous les contrats passés dans sa circonscription, à qui les Conseils du travail auront signalé leurs règlements et qui possède le droit de se faire représenter les carnets aura la surveillance de l'exécution de la loi. Il pourra être aidé bien entendu dans cette surveillance par des particuliers, par des sociétés privées, qui lui signaleront les abus qu'ils croient connaître, mais lui seul aura la surveillance. Lui seul dénoncera aux Conseils du travail les abus pour que ces conseils puissent faire condamner les coupables par les tribunaux compétents, prud'hommes ou justices de paix, statuant soit au point de vue civil, soit au point de vue répressif.

Mais à côté de cette surveillance générale, il y a la surveillance particulière de l'éducation de l'apprenti, faite tant dans l'intérêt de l'apprenti que dans celui du patron qui peut avoir à faire constater l'inintelligence et l'incapacité ou la mauvaise volonté de l'enfant. Cette constatation ne peut se faire que par des examens. Ces examens, on les fera passer, d'abord, après le temps d'essai, au moment de l'admission, puis pendant l'apprentissage,

dans des ateliers autres que celui du patron (1). Les résultats en seront consignés sur le carnet d'apprentissage.

C'est aux Conseils du travail que sera bien évidemment remis le soin de faire subir les épreuves. Ces Conseils, à la suite des examens, ou bien agiront tout de suite par eux-mêmes ou bien signaleront aux inspecteurs du travail les abus qu'ils ont cru constater. L'inspecteur exercera une surveillance toute particulière, et après vérification, les conseils du travail ou, à défaut, les particuliers intéressés pourront saisir les tribunaux compétents.

Limitation réglementaire du nombre des apprentis.

Cette limitation fut surtout envisagée, au Conseil supérieur du travail, comme une pénalité en cas d'abus, question sur laquelle nous reviendrons tout à l'heure (2).

(1) Voir Alfassa. *Réforme Sociale*. 1908, p. 287 et suivantes.

Voir également vœux de l'Union des maîtres imprimeurs. *Bulletin de la Société de protection des Apprentis*, 1905, p. 159 et suivantes.

(2) La question de la limitation mesure préventive, fut cependant examinée, mais les débats furent parfois un peu confus. M. Lefèvre avait déposé un vœu en ce sens confiant le soin de fixer la proportion à la commission mixte ou à défaut au Conseil des prud'hommes. Mais il se rallia dans la suite au vœu de M. Sauvage, demandant que la Direction du travail soit chargée de préparer une statistique établissant dans chaque profession le nombre des ouvriers et le nombre des apprentis.

On vota en définitive le texte proposé par M. Fontaine, tendant à ce que des statistiques précises, relatives au nombre des apprentis, des chômeurs et des ouvriers, soient établies dans chaque profession pour servir de base aux appréciations des Conseils de prud'hommes et des tribunaux en ces matières, et laissant à la Commission permanente le soin d'élaborer les cadres de ces statistiques et les procédés à suivre

C'est aussi à ce point de vue que se place la proposition de M. Henri Michel.

Nous avons tenté de démontrer qu'il y aurait lieu, par avance, de limiter le nombre des apprentis dans telles ou telles professions ou industries déterminées. Leur nombre exagéré cause en effet un préjudice à l'enfant qui, en fait, n'apprend rien ; et constitue une concurrence déloyale à l'égard du patron qui ne prend que le nombre d'apprentis en rapport avec le nombre d'ouvriers qu'il occupe.

Mais c'est là une question essentiellement variable suivant leur établissement. On revient ainsi à la limitation, non plus prise au point de vue économique et social, mais à la limitation mesure répressive, puisque les statistiques serviront d'éléments de décision aux tribunaux.

Et cela est tellement vrai qu'on repoussa le vœu postérieur de M. Riom, stipulant qu'après avoir dressé le tableau statistique relatif au nombre des apprentis, la Commission permanente préparerait un projet de vœu de limitation du nombre des apprentis dans chaque atelier par profession et par région.

Le vœu E du Conseil supérieur est ainsi conçu : « qu'en ce qui concerne l'apprentissage et la limitation du nombre des apprentis, la loi permette sans ambiguïté aux Commissions mixtes syndicales ayant conclu des conventions sur ces matières, d'ester en justice pour faire la preuve du préjudice causé à tout ou partie des contractants par la concurrence déloyale provenant d'abus. » Mais cela ne vise que la limitation conventionnelle. Nous voyons au contraire là une question de règlement fait par délégation de la loi. Il ne suffit pas de donner effet à des conventions conclues par des commissions mixtes. (Cela suffirait si les conventions étaient conclues par des syndicats, car elles donneraient alors naissance à des obligations).

Du moment que ce sont des commissions mixtes, il faut qu'elles soient obligatoirement saisies de la question et qu'elles prennent des décisions coercitives à cet égard.

En ce sens Alfassa. *Réforme Sociale*, 1908, p. 290 et 291.

vant les régions et les professions et que la loi ne peut trancher utilement. Nous estimons donc, qu'ici encore, les Conseils du travail, en attendant les syndicats, devront réglementairement, par délégation de la loi, fixer pour chaque région et pour chaque profession la proportion entre les apprentis et les ouvriers.

Ces Conseils, lorsque des violations de la règle posée par eux leur seront signalées, pourront réclamer devant les tribunaux compétents, Conseils de prud'hommes ou à défaut juges de paix, des dommages intérêts pour préjudice causé par ceux qui auront violé leurs décisions.

Mesures répressives :

Nous entendons par là, d'une façon générale les sanctions à apporter aux mesures préventives en vue de la stricte application de la loi, des règlements des Conseils du travail, et des conventions individuelles.

Ces mesures peuvent être civiles ou pénales.

Nous ne parlerons pas de la résolution avec ou sans dommages-intérêts, de plein droit ou sur la demande des parties intéressées, et pas davantage des contraventions prévues par la loi et que les inspecteurs du travail devraient toujours et en tous les cas avoir à constater et à relever (1).

Nous voulons dire seulement quelques mots, de cette sanction nouvelle qui est la limitation du droit d'avoir des apprentis, ou le retrait soit temporaire, soit définitif de ce droit.

(1) Nous avouons ne pas comprendre des distinctions en la matière. Les inspecteurs du travail sont chargés de veiller à l'exécution de la loi. S'il y a des contraventions finalement réprimées, ils doivent toutes les relever. Pourquoi faire intervenir dans certains cas le commissaire de police ?

Les articles 9 et 10 de la proposition de M. Henri Michel se réfèrent à cette question.

Article 9. « Le nombre des apprentis d'un établissement pourra être réduit : 1° Si l'instruction professionnelle des apprentis est compromise par suite de leur très grand nombre ou en raison de la mauvaise tenue de l'établissement ;

2° En cas d'infraction aux autres dispositions de la loi.

Dans le cas du paragraphe précédent, le nombre des apprentis pourra en outre être limité pour aussi longtemps que subsisteront les faits ayant motivé leur réduction. »

Article 10. « Le droit d'avoir des apprentis peut être retiré pour un temps ou définitivement.

1° A ceux dont les affaires ont été arrêtées trois fois en entraînant la rupture du contrat d'apprentissage ;

2° A ceux qui, à plusieurs reprises, ont gravement manqué à leurs devoirs envers les apprentis qui leur sont confiés ou qui ont à leur charge des faits contraires à la morale et de nature à les faire considérer comme incapables de diriger des apprentis.

3° A ceux qui par suite d'une maladie corporelle ou mentale ne sont pas en état d'accomplir convenablement cette tâche. »

L'article 21 ajoute dans son paragraphe 2 que le Conseil des prud'hommes ou à son défaut le juge de paix, applique les articles 9 et 10 (1) sur la proposition de la

(1) La proposition porte 8 et 9, sans doute par erreur, l'article 8 parlant d'incapacités levées par les préfets ou le préfet de police.

Commission locale professionnelle instituée par l'article 14 (1), quand elle existe, et d'office si elle n'existe pas.

Le Conseil supérieur du travail, avait, dans le même esprit, mais dans des termes plus vagues, sans préciser les cas d'application, émis le vœu suivant: « Que le Conseil des prud'hommes ou à défaut le tribunal compétent, en cas d'abus graves, puisse sur la proposition de l'inspecteur du travail (2) ou de la Commission locale professionnelle quand elle existe, ou d'office si elle n'existe pas, réduire et limiter par jugement le nombre des apprentis d'un établissement; qu'en cas de récidive, ou après des fautes très graves, il puisse retirer le droit d'avoir des apprentis, pour un temps ou même définitivement. Les jugements relatifs à ces matières seront susceptibles d'appel devant le tribunal civil. »

Quoiqu'il en soit, ainsi que l'avait fait très judicieusement observer M. Dalle (3), nous sommes ici sur le terrain de la sanction. Tout à l'heure nous étions sur le terrain économique et social. Il ne s'agit pas ici de faire respecter les règlements des Conseils du travail: cela c'est une question, nous l'avons examinée et nous l'avons résolue. Il s'agit d'éviter les abus de toute nature qui pourraient être commis, même dans les cas où le règlement a été respecté (4), et de leur donner comme sanc-

(1) La proposition porte article 13, sans doute par erreur, l'article 13 étant relatif aux obligations du chef d'établissement.

(2) Mots ajoutés sur la proposition de M. de Montgolfier, qui fait remarquer l'indépendance de ces inspecteurs.

(3) Discussion du rapport Briat, p. 90.

(4) On peut plus difficilement concevoir avec notre réglementation préventive et obligatoire le 1^{er} cas prévu par l'article 9 de la proposition Michel: instruction compromise par suite du trop grand nombre d'apprentis.

tion une pénalité prononcée par les prud'hommes ou à défaut par les juges de paix, avec appel devant le tribunal civil (1).

Nous ne pouvons qu'approuver cette nouvelle pénalité; et nous avouons préférer un texte plus imprécis que celui de M. Henri Michel, qui ne viserait que les abus graves ou les incapacités notoires. Ces abus et ces incapacités seront relevés par les inspecteurs du travail, (intervenant ici, comme dans toutes les questions d'exécution de la loi), et seront poursuivis sur la dénonciation de ces mêmes inspecteurs devant les tribunaux compétents.

Nous ne voyons nul intérêt à faire intervenir ici, les Conseils du travail. Ceux-ci, nous le répétons, n'agissent que pour faire respecter leur règlement, et demander des dommages-intérêts. Le fait d'avoir violé ce règlement peut, d'autre part, constituer un abus grave, et donner lieu à la pénalité sur la proposition des inspecteurs du travail.

La fédération des industriels quand, au rapport de M. de Ribes-Christoffe, elle a examiné la proposition de M. Henri Michel sur ce point, a émis le 13 mai 1905 le vœu que tout droit de limitation ou interdiction, à quelque titre que ce soit, soit rejeté. Elle a été déterminée par les considérations suivantes: « Le droit de limitation et de retrait vise surtout le cas d'insuffisance d'enseignement par suite du trop grand nombre d'apprentis. D'autre part, la formation d'apprentis

(1) Une disposition sur ce point est maintenant inutile; le droit commun étant que l'appel des prud'hommes soit porté devant le Tribunal civil, loi du 27 mars 1907,

proprement dits, étant une charge pour le patron, il n'y a pas à craindre leur trop grand nombre. Enfin, les patrons, chez qui cet inconvénient aurait pu se produire sous le régime de la loi de 1851, pourront désormais, à la faveur de la nouvelle loi proposée, éviter de prendre aucun apprenti et n'occuper que de petites mains. Cet article, conclut-elle, devient en conséquence sans objet, puisqu'il ne s'applique pas aux premiers, et que les seconds échapperaient à toute répression. »

La seconde objection a une très grande valeur. Il est certain, dans l'état de la proposition, que l'on échappera à volonté à l'application de cette mesure, en ne rédigeant pas de contrat écrit, puisqu'alors il n'y aura pas d'apprentis ; mais cette objection ne saurait nous arrêter, puisque nous n'avons pas admis le contrat écrit comme critérium de l'existence de l'apprentissage. Quant à la première, elle est trop en contradiction avec les faits pour que nous insistions. Il est d'ailleurs facile de remarquer que les apprentis peuvent, au point de vue du patron, ne pas être en assez grand nombre pour constituer une véritable charge, et que cependant, au point de vue des ouvriers, c'est-à-dire de la concurrence future et de la répercussion sur les salaires, il soit nécessaire, par mesure préventive d'ordre économique et social, d'en limiter le nombre, proportionnellement à celui des ouvriers. On oublie trop facilement, que cette limitation n'a pas pour but unique la bonne instruction professionnelle de l'apprenti, et qu'il y a d'autres intérêts en jeu. On oublie aussi, au point de vue pénalité et mesure répressive, que la limitation ou le retrait temporaire ou définitif du droit d'avoir des apprentis, punit non seulement le fait par le patron, de compromettre

par le trop grand nombre de ses apprentis leur instruction professionnelle, mais d'une façon générale tous les abus graves commis dans l'exécution de la loi et aussi les incapacités notoires.

La Fédération des industriels, enfin, est trop portée à voir dans le fait d'avoir des apprentis une lourde obligation pour le patron, et à n'y voir que cela. Il faut que ce fait soit considéré comme une preuve de haute loyauté et de capacité commerciale, industrielle ou professionnelle, et que la limitation ou le retrait soit une note fâcheuse à cet égard. Il y aurait même peut-être lieu de donner, en cas de récidive, à titre de pénalité supplémentaire, une publicité. Cette publicité, par le fait qu'elle signalerait aux intéressés et au public les patrons ou chefs d'établissements qui ont encouru la pénalité et les motifs de leur condamnation (c'est-à-dire l'incapacité notoire ou le genre d'abus commis), serait en même temps et tacitement un encouragement pour les autres patrons.

Nous nous prononçons donc nettement en faveur de cette pénalité nouvelle, contrairement au vœu de la Fédération des industriels.

Mesures à prendre à la fin de l'apprentissage.

Ces mesures sont surtout destinées à constater la bonne exécution de l'apprentissage, par un examen, analogue à ceux passés pendant le cours même de cet apprentissage et par la délivrance, après cet examen, d'un certificat aux apprentis qui l'ont passé avec succès.

Ne nous trompons pas d'ailleurs sur la nature de ce certificat : ce n'est pas un diplôme ; car nous ne sommes pas de ceux qui voient exclusivement dans la délivrance des diplômes quels qu'ils soient, une garantie de

l'instruction et une preuve certaine de savoir. C'est une simple preuve que l'apprentissage est terminé dans de bonnes conditions. Cet examen, qui s'ajoute à tous ceux qui ont eu lieu pendant la durée de l'apprentissage, ne peut d'ailleurs provoquer aucune surprise.

Tous les projets de réforme sont d'accord sur ce point (1). On ne remarque de flottements et d'indécisions que pour les personnes qui seront chargées de faire passer ces examens (2). Pour nous, aucune hésita-

(1) Vœu du Conseil supérieur du travail : « Qu'un examen théorique et pratique et un certificat d'instruction professionnelle soient institués. »

Projet Michel : article 15 : « L'enfant dont l'apprentissage est terminé passe un examen. En cas de succès un certificat lui est délivré. »

Vœu de la Fédération des industriels, 13 mai 1905 : « Considérant que cet examen serait un moyen efficace de relever le niveau de l'instruction professionnelle..... émet un vœu favorable à l'institution de cet examen..... »

(2) Proposition Michel : article 22 : « Le Conseil de prud'hommes peut confier le soin de faire passer les examens prévus par l'article 15 (le texte porte, par erreur sans doute article 13), à une section de Conseil du travail ou à une Commission mixte de patrons et d'ouvriers pour les professions représentées dans la section ou la Commission ; mais lui seul délivre des certificats.

M. Caillaux (Syndicat des Fleurs et Plumes), propose que la délivrance des certificats soit faite par les sociétés d'apprentissage reconnues d'utilité publique et les Chambres syndicales patronales et ouvrières.

Enfin, la Fédération des industriels (même vœu que celui cité à la note 1), estimant que le Conseil des prud'hommes ne serait pas aussi qualifié pour faire passer cet examen que le serait un Comité de patrons et d'ouvriers pris exclusivement dans la profession des apprentis à examiner, est d'avis, que le jury soit constitué par une Commission mixte de patrons et d'ouvriers choisis dans la profession des apprentis à examiner.

tion possible : ce sont les Conseils du travail qui recevront cette mission, complément de celle que nous voudrions leur voir confiée pendant l'apprentissage, en attendant que ce puissent être les syndicats patronaux et ouvriers.

Ajoutons que, dans leur réglementation particulière à chaque profession, ces Conseils du travail devront organiser des concours entre apprentis et prendre les mesures nécessaires pour développer, avec l'aide de toutes les bonnes volontés patronales et ouvrières, ces concours qui, par le stimulant qu'ils exercent sur les apprentis, au moyen de leur publicité même, ont, nous l'avons indiqué, les plus avantageux effets.

Ces examens pourront donner lieu à la constatation d'abus graves, qui seront signalés aux inspecteurs du travail. Sur la proposition de ceux-ci, le Conseil des prud'hommes pourra prononcer la limitation ou le retrait temporaire ou définitif du droit d'avoir des apprentis, dans les conditions indiquées plus haut.

Nous ne voyons même aucun inconvénient à ce que le Conseil des prud'hommes ait le droit, de la même manière et à titre général, de prolonger pendant une durée maximum d'un an l'apprentissage et d'obliger le patron pendant ce temps, à payer l'apprenti comme petit ouvrier (1).

(1) En ce sens Alfassa. *Bulletin de la Société de protection des apprentis*, 1906 p. 269. Voir également : article 14 paragraphe 2 de la proposition de M. Henri Michel : « Il (le Conseil de prud'hommes), peut également prolonger la durée de l'apprentissage pendant un an au maximum ou rompre le contrat. » Nous ne parlerons pas de cette dernière faculté qui ne nous paraît pas à sa place. On pourrait la ranger parmi les causes de résolution opérant de plein droit avec

Le certificat n'aura pas, selon nous, besoin d'être délivré à part : il figurera sur le carnet d'apprentissage dont il sera en quelque sorte la mention finale. Ce sera la preuve de la fin de l'apprentissage.

On s'est inquiété, on a dit : mais quelle sanction allez-vous donner à l'absence de ce certificat ? Allez-vous décider que celui qui n'en sera pas muni n'aura pas le droit d'exercer le métier qu'il avait tenté d'apprendre ?

Et l'on agite alors, comme toujours, le spectre des anciennes corporations. Certes, nous sommes bien d'accord, que ce certificat est surtout destiné à stimuler le zèle des apprentis, qui voudront que l'examen soit passé dans les conditions les plus brillantes, que le « chef-d'œuvre » qu'ils produiront, soit le plus remarqué. Mais nous estimons aussi que son absence est la preuve de l'inutilité de l'apprentissage effectué ou de l'inexistence de cet apprentissage. Il est du reste inutile d'édicter une sanction légale : jamais le jeune homme qui n'aura pas ce certificat ne sera admis comme ouvrier

dommages-intérêts. Faisons observer que l'on ne sait pas très bien dans la proposition, telle qu'elle est rédigée, si les prud'hommes agiront comme tribunaux ou comme faisant office de surveillants de l'instruction professionnelle, fonction que leur donne le paragraphe 1^{er}. Cela demanderait à être précisé.

M. Henri Michel donne encore dans le même paragraphe 2 une autre sanction : l'obligation pour le chef d'établissement, de faire suivre des cours professionnels, même pendant les heures de travail. Nous ne saurions admettre cela. Nous indiquerons, en effet, que les cours qui du reste sont toujours pris sur la durée du travail, ne sont qu'un complément à l'apprentissage, et ne sauraient le remplacer. Cette mesure serait donc dépourvue de toute utilité directe au point de vue de l'apprentissage.

dans les professions où l'apprentissage est déclaré nécessaire par les Conseils du travail.

L'intérêt même des industriels les conduira à réclamer le certificat et le jeune homme qui n'en sera pas porteur ne pourra jamais en fait, être qu'un aide ou qu'un manœuvre dans ces sortes de professions ou un ouvrier dans celles qui ne nécessitent pas d'apprentissage. Et, ne nous laissons pas effrayer par les mots : ce n'est pas rétablir les corporations que d'instituer à l'entrée des métiers ou l'apprentissage est reconnu nécessaire, un critérium qui permette d'en écarter les jeunes gens incapables, parce qu'ils n'ont pas fait d'apprentissage, ou parce qu'ils l'ont fait dans des conditions non satisfaisantes.

C'est avoir tout simplement le juste souci de l'avenir de l'industrie française, de sa marche toujours plus rapide vers la perfection et par conséquent de sa toujours plus grande importance sur le marché international, de sa plus sûre victoire sur la concurrence étrangère.

CONCLUSION

Telles sont les mesures de réglementation, qu'il nous semble le plus nécessaire d'adopter, en vue de la restauration de l'apprentissage véritable : de l'apprentissage patronal à l'atelier ou au magasin.

Nous ne jugeons pas utile, de revenir ici, sur la nécessité absolue de ce genre d'apprentissage, ni sur l'insuffisance de l'enseignement technique général en ce qui concerne l'étude spéciale d'un métier. Qu'il nous suffise de citer le passage bien connu et toujours parfaitement exact du rapport de M. Picot, présenté devant le Conseil supérieur du travail, au nom de la Société de Protection des apprentis et des enfants employés dans les manufactures : « Depuis trente-six ans qu'elle s'occupe de l'amélioration du sort des apprentis et des enfants employés dans les manufactures, notre société a acquis la conviction, que les uns et les autres ne peuvent devenir de bons ouvriers, que par l'apprentissage à l'atelier.

C'est pour elle un fait d'observation pour la généralité des professions et d'expérience directe pour plus de deux cents métiers divers, dans lesquels elle a placé ses pupilles.

On comprend d'ailleurs, qu'il en soit ainsi, attendu que

pour que l'apprentissage se fasse bien, il faut, avant tout, que l'enfant prenne l'amour du métier ; et c'est seulement à l'atelier que cet amour peut lui venir, en voyant que le métier nourrit son homme et en proportion des capacités qu'il a acquises ; tandis qu'à l'école il n'a sous les yeux que des professeurs qui vivent de l'enseignement qu'ils lui donnent et non pas du métier qu'ils lui apprennent.

De plus, à l'école professionnelle, l'enfant ne faisant que s'exercer sur la matière sans fabriquer des produits marchands, qui ne sauraient être obtenus, dans la plupart des cas, sans la collaboration d'un certain nombre d'ouvriers, ne prend pas conscience de la valeur qu'il lui communique par son travail, pas plus que de la capacité de production qu'il acquiert pour lui-même...

... Pour l'apprentissage, l'atelier présente encore sur l'école ce double avantage que les travaux qui s'y font sont toujours ceux que réclame le goût du jour, et que le matériel y étant nécessairement renouvelé dans l'intérêt de l'industrie, a toute chance d'y être plus perfectionné qu'à l'école où il se perpétue.

A l'école, enfin, l'enfant n'a qu'un maître, le professeur dont il se peut qu'il ne soit pas apte à s'approprier les procédés, tandis que dans l'atelier, il se trouve en contact avec plusieurs ouvriers également habiles, parmi lesquels il ne peut pas manquer de rencontrer celui dont il est susceptible de s'approprier les tours de main.

Mais ce n'est pas seulement à ces deux points de vue, moral et technique, que l'atelier se montre supérieur à l'école pour l'apprentissage, c'est aussi au point de vue économique. Qu'il s'agisse de l'apprenti proprement dit ou de l'enfant employé dans des manufactures, c'est à l'ate-

lier que l'apprentissage est le moins onéreux pour les familles.... (1). »

Il nous paraît impossible de discuter l'évidence de ces affirmations (2).

Est-ce à dire pour autant, qu'on ne puisse concevoir à côté de l'atelier, même dans les professions, déterminées par les conseils du travail, où l'apprentissage est indispensable, une sorte d'enseignement complémentaire.

Même dans ces métiers, qui ne peuvent à vrai dire se transmettre, que par l'initiation à l'œuvre, la vue et la pratique du travail, certaines notions théoriques pourront être un complément avantageux. Elles remédieront à ce que l'enseignement de l'artisan a parfois de trop concret et de trop décousu.

A côté de cet apprentissage d'atelier, obligatoire dans les professions spécialement déterminées, peut fort bien se concevoir un autre enseignement de perfectionnement, donné dans des cours de demi-temps.

Nous avons déjà parlé de ces cours. Nous avons indiqué qu'ils devaient être organisés, non par l'État, mais par les associations professionnelles : qu'ils devaient, en outre, fonctionner pendant le jour et n'être pas dérobés au sommeil ou au repos de l'apprenti.

Sur toutes ces matières nous demeurons d'accord avec

(1) Conseil supérieur du travail. Vol. *apprentissage*, 1902, p. 333 et 334.

(2) Nous avons déjà indiqué que l'une des causes, pour lesquelles nous n'avons pas jugé utile de donner de plus amples développements sur l'enseignement technique est son caractère trop universel. C'est au fond l'instruction générale tournée plus spécialement du côté pratique et professionnel. Cet enseignement n'a, par suite, qu'un rapport indirect avec notre sujet : la crise de l'apprentissage.

les différents projets, présentés par les organismes officiels. Il est une disposition pourtant, que nous ne saurions admettre, au moins sous la forme absolue qu'elle revêt le plus souvent : c'est le caractère obligatoire de ces cours. L'obligation, admise par la plupart des projets, est, en effet, une obligation générale : obligation pour les enfants de fréquenter les cours : obligation pour les patrons et les parents non seulement de leur ménager le temps nécessaire pour s'y rendre, mais encore de s'assurer de leur assiduité effective.

Les partisans de l'obligation font valoir surtout l'argumentation suivante. Chaque fois, disent-ils, qu'une mesure de protection n'est pas rendue obligatoire, elle est certaine d'échouer. Si les enfants ont le droit de fréquenter les cours ou de ne les pas fréquenter à leur choix, autant dire que la liberté de s'y rendre ne leur est plus ménagée. Les patrons, en effet, ne conserveront à l'usine que ceux qui auront renoncé à l'exercice de ce droit. Nous reconnaissons que cette assertion est absolument exacte. Mais est-il nécessaire pour autant d'édicter une obligation générale ? Contraindre les patrons à donner un certain nombre d'heures de liberté par semaine aux apprentis est une mesure suffisante. Ceux qui le voudront pourront ainsi compléter leur instruction professionnelle. Quant aux autres plus paresseux, souvent aussi plus faibles et plus maladifs, ce sera leur accorder quelques instants de repos.

Mais, nous dira-t-on, l'obligation est utile pour stimuler le zèle des meilleurs. L'enfant le plus intelligent et le plus travailleur hésitera parfois entre deux heures de cours et deux heures de récréation, s'il garde la liberté de choisir.

Cela est vrai sans doute. Mais aussi faut-il faire observer

que le choix de l'enfant ne sera jamais entièrement libre. S'il n'a pas à redouter la contrainte de l'Etat, celle de ses parents, eelle surtout de son patron, désireux de ne pas perdre pour rien deux heures de son travail, ne constitueront elles pas un stimulant suffisant ?

Pour combattre l'obligation nous ne reprendrons pas l'argumentation devenue à présent classique et tirée de la gêne que ne manquera pas d'apporter à l'enseignement des élèves bénévoles, la foule des élèves tapageurs et récalcitrants. Non, quelque sérieux que soit, au point de vue pratique, ce motif de conserver leur caractère facultatif aux cours professionnels, nous nous placerons pour défendre cette thèse à un point de vue beaucoup plus élevé : au point de vue même de la liberté des individus.

Il ne nous semble pas, en effet, que l'Etat ait le droit d'ajouter une nouvelle contrainte à la contrainte du service militaire et de l'enseignement primaire. Non, la liberté individuelle ne doit recevoir d'autres atteintes que celles imposées par une nécessité absolue. Or, si la défense du territoire reste malgré tout indispensable et si les éléments d'instruction sont aussi, dans une très large mesure, utiles à la marche même de la société, peut-on affirmer qu'il en soit de même de l'enseignement professionnel ? Seuls les intérêts économiques sont ici en jeu (1).

Du reste les résultats de la contrainte iraient sans doute précisément à l'encontre du but poursuivi. Ce qu'on veut, c'est faire des hommes, des hommes véritables, capables de déployer dans l'exercice d'une pro-

(1) Nous avons d'ailleurs précédemment fait toutes réserves, sur l'efficacité de cet enseignement, en ce qui concerne la profession où l'apprentissage est nécessaire

fession, bien apprise, des qualités de vigueur morale et d'initiative. Or ne serait-ce pas détruire à jamais dans les générations à venir l'élan d'initiative et de volonté que de transformer, par une suite ininterrompue d'écolages obligatoires les enfants du peuple jusqu'à leur libération du service militaire, c'est à-dire jusqu'à 23 ans, en véritables élèves ?

Cette étrange manie des programmes officiels et des examens théoriques qui sévit à présent sur les intellectuels, va donc imposer sa loi aux métiers manuels eux-mêmes.

On veut faire tout un peuple de bacheliers. C'est une conception qui nous paraît bien dangereuse et bien inutile.

On nous parle, pour vanter ces lois d'obligation, de pays étrangers où fonctionnent des législations à peu près analogues. Mais nous ne sommes pas ici en pays étranger ; nous sommes ici en France où la situation économique aussi bien que l'état moral ne sont pas en fait identiquement les mêmes. On nous cite l'exemple de l'Allemagne. Sommes-nous comme elle un pays monarchique ? Avons-nous comme elle restauré dans leurs prérogatives les anciennes corporations, pour donner à l'obligation en même temps sa sanction et sa raison d'être ? Non pas !

D'ailleurs, sans attacher plus d'importance qu'il ne convient à cette constatation, ne devons-nous pas reconnaître, que le principe d'obligation, édicté en matière d'instruction primaire, n'a pas suffi à faire disparaître entièrement les illettrés. Comme le dit M. Ferdinand Buisson, 15.000 conscrits (et nous sommes au dessous de la vérité) arrivent au régiment, illettrés ou peu s'en

faut. Et ce ne sont pas des réfractaires de l'école primaire : non, la plupart de ces 15.000 ont été inscrits à l'école.

C'est donc que le principe d'obligation ne suffit pas pour contraindre l'enfant à fréquenter l'école et pour triompher de la négligence ou de la pauvreté de certains parents. Il ne suffit pas non plus, pour obliger l'enfant présent à profiter de l'enseignement professé dans la classe.

Peut-être dira-t-on que les sanctions sont insuffisantes ou mal appliquées ; mais en notre matière elles ne peuvent guère être plus énergiques ni sans doute plus efficaces.

Cette critique de l'obligation, qui s'applique d'une façon générale à l'enseignement technique à l'école, s'impose lorsqu'il s'agit, comme en l'espèce, de cours complémentaires de perfectionnement. Qui dit perfectionnement ne peut dire obligation ni contrainte !

En résumé, dans les professions où l'apprentissage est déclaré nécessaire par les Conseils du travail, nous admettons les cours professionnels de demi-temps, comme un complément très utile de l'instruction technique, tant au point de vue de l'ensemble des apprentis, qui acquerront ainsi des notions théoriques, que pour ceux d'entre eux qui voudront augmenter leur savoir, afin de devenir contremaîtres et s'élever de cette manière dans la hiérarchie sociale.

Ces cours, puisqu'ils ne constituent qu'un complément d'instruction, non absolument nécessaire, seront par conséquent facultatifs pour les apprentis et obligatoires pour les patrons, en ce sens qu'ils devront ména-

ger aux enfants occupés dans leurs établissements, pendant les heures de travail, le temps nécessaire pour les fréquenter.

Il faudra donc insérer dans la loi nouvelle une disposition édictant cette obligation et laissant aux Conseils du travail, le soin de déterminer par régions et par professions la liste de ces cours (1).

Nous n'avons pas une assez grande confiance dans l'obligation légale pour proposer son application générale et nous ne sommes pas persuadés qu'il faille subir d'abord la contrainte, pour pouvoir profiter ensuite de la liberté. Nous pensons, qu'en dehors des sanctions légales, l'intérêt des patrons sera suffisant pour assurer la fréquentation des cours par leurs apprentis et nous rappelons d'ailleurs une proposition signalée plus haut, à laquelle nous nous rallions très volontiers et qui pourrait indirectement servir de moyen de contrainte. Ce serait la dérogation à l'article 2 de la loi de 1900 pour les patrons qui justifieraient de la présence de leurs apprentis, après huit heures de travail au plus, à des cours professionnels organisés à l'intérieur de l'établissement ou au dehors.

Nous croyons qu'en ce qui concerne la crise proprement dite, c'est-à-dire celle qui sévit sur les professions où l'apprentissage est vraiment nécessaire, la réglementation que nous avons proposée sera suffisamment effi-

(1) La proposition de M. Henri Michel, dans son article 4 n° 4, porte que l'acte d'apprentissage contiendra : « L'indication des Cours professionnels que, le cas échéant, le chef d'établissement s'engagera à faire suivre à l'apprenti, soit dans l'établissement, soit au dehors, en stipulant le nombre, les heures, la durée de ces cours. »

cace pour enrayer le mal. Nous l'estimons aussi, suffisamment souple pour permettre aux organismes professionnels (Conseils du travail aujourd'hui, plus tard syndicats patronaux et ouvriers), de faire varier les règles posées avec les besoins économiques nouveaux, avec les transformations de la mode et avec même, s'il le faut, une organisation nouvelle du travail. En ce qui concerne les professions pour lesquelles l'apprentissage n'est plus ou ne sera plus nécessaire, nous savons qu'il n'y a pas, à proprement parler, crise de l'apprentissage, mais une forme de la crise économique plus générale qui peut se répercuter, nous en convenons, sur la crise spéciale des apprentis : il est donc intéressant de chercher des remèdes prompts et décisifs à cette crise générale.

Il nous semble, que ce qu'il faut ici surtout, c'est inciter les enfants à s'instruire, inciter les compagnons à les instruire par leur intérêt même bien compris, c'est développer aussi chez les patrons des conceptions sociales plus équitables et plus avisées. Ce qu'il faut, c'est assurer au monde du travail une vie plus heureuse, pour que chacun ait à la fois le temps et le désir d'acquérir une forte instruction et de la répandre autour de soi. Les ouvriers alors, ne seront plus en lutte contre la société, ils l'aimeront au contraire et tâcheront de l'améliorer encore en s'améliorant, en s'instruisant eux-mêmes.

Souhaitons donc, de voir réalisée au plus tôt, une limitation uniforme des heures de travail, de voir réduite pour tous la journée à dix heures, achevée la loi des retraites ; et rendue plus parfaite la législation du

travail. La solution de la crise économique générale, il faut la chercher, moins dans la contrainte de la loi que dans sa générosité même.

Vu : Le Doyen,

Vu : Le Président de la Thèse,

Ch LYON-CAEN.

C. PERREAU.

Vu et permis d'imprimer :

Le Vice-Recteur de l'Académie de Paris,

L. LIARD.

ANNEXES

ANNEXE I

Proposition de loi relative à l'apprentissage.

(Renvoyée à la Commission du travail.)

Présentée par M. Henri Michel (Bouches-du-Rhône), et plusieurs de ses collègues.

(Annexe au procès-verbal de la séance du 8 mai 1907.)

Article Premier.

Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un *industriel*, un *commerçant*, un *banquier*, un chef d'atelier ou un ouvrier s'oblige à enseigner *ou à faire enseigner* la pratique de sa profession à une autre personne qui s'oblige, en retour, à travailler pour lui; le tout à des conditions et pendant un temps convenus.

Art. 2

Le contrat d'apprentissage est fait par acte authentique ou par acte sous seings privés.

Art. 3

En dehors des règles générales édictées par la présente loi et auxquelles ce contrat ne pourra déroger, des stipulations complémentaires pourront donner lieu à des conventions qui, à peine de nullité, devront être écrites.

Les actes authentiques sont reçus par les notaires, les secrétaires des Conseils de prud'hommes et les greffiers de justice de

paix. Les honoraires dus à ces officiers publics sont fixés à 2 francs.

Les actes sous seings privés peuvent être rédigés sur papier libre. Ils sont dressés en triple expédition : la première pour le patron, la seconde pour le représentant de l'apprenti, la troisième pour être déposée par le patron, au secrétariat du Conseil de prud'hommes ou, à défaut, au greffe de la justice de paix du canton. Les honoraires dus, pour ce dépôt, au secrétaire du Conseil de prud'hommes ou au greffier de la justice de paix, sont fixés à 50 centimes.

Reçu du dépôt est délivré au déposant.

L'acte d'apprentissage est soumis, pour l'enregistrement, au droit fixe d'un franc (1), lors même qu'il contiendrait des obligations de sommes ou valeurs mobilières ou des quittances.

Art. 4.

L'acte d'apprentissage contiendra :

1^o Les nom, prénoms, âge, profession et domicile du *chef d'établissement* ;

2^o Les nom, prénoms, âge et domicile de l'apprenti ;

3^o Les nom, prénoms, profession et domicile de ses père et mère, de son tuteur ou de la personne autorisée par les parents et, à leur défaut, par le juge de paix ;

4^o *L'indication des cours professionnels que, le cas échéant, le chef d'établissement s'engagera à faire suivre à l'apprenti, soit dans l'établissement, soit au dehors, en stipulant le nombre, les heures et la durée de ces cours ;*

5^o La date et la durée du contrat ;

6^o Les conditions de logement, de nourriture, de prix et toutes autres arrêtées entre les parties ;

Il devra être signé par le *chef de l'établissement* et par les représentants de l'apprenti.

(1) La loi du 28 février 1872, art. 4, a porté ce droit à 1 fr. 50.

Art. 5.

Nul ne peut recevoir des apprentis mineurs, s'il n'est âgé de 21 ans au moins.

Art. 6.

Aucun chef d'établissement ne peut loger comme apprenties des jeunes filles mineures, s'il n'est marié et si sa femme ne dirige effectivement la maison.

Art. 7.

Sont incapables de recevoir des apprentis :

Les individus qui ont subi une condamnation pour crime ;

Ceux qui ont été condamnés pour attentat aux mœurs ;

Ceux qui ont été condamnés à plus de trois mois d'emprisonnement pour les délits prévus par les articles 388, 401, 405, 406, 407 408, 423 du Code pénal.

Art 8.

L'incapacité résultant de l'article 6 pourra être levée par le Préfet, sur l'avis du Maire, quand le condamné, à l'expiration de sa peine, aura résidé pendant trois ans dans la même commune.

A Paris, les incapacités seront levées par le Préfet de police.

Art. 9.

Le nombre des apprentis d'un établissement pourra être réduit :

1^o Si l'instruction professionnelle des apprentis est compromise par suite de leur trop grand nombre ou en raison de la mauvaise tenue de l'établissement ;

2^o En cas d'infraction aux autres dispositions de la loi. Dans le cas du paragraphe précédent, le nombre des apprentis pourra, en outre, être limité pour aussi longtemps que subsisteront les faits ayant motivé la réduction.

Art. 10.

Le droit d'avoir des apprentis peut être retiré, pour un temps ou définitivement :

1^o A ceux dont les affaires ont été arrêtées trois fois en entraînant la rupture des contrats d'apprentissage ;

2^o A ceux qui, à plusieurs reprises, ont gravement manqué à leurs devoirs envers les apprentis qui leur sont confiés ou qui ont à leur charge des faits contraires à la morale et de nature à les faire considérer comme incapables de diriger des apprentis ;

3^o A ceux qui, par suite d'une maladie corporelle ou mentale, ne sont pas en état d'accomplir convenablement cette tâche.

Art. 11.

Le *chef d'établissement* doit se conduire envers l'apprenti en bon père de famille, surveiller sa conduite et ses mœurs, soit dans la maison, soit au dehors, et avertir ses parents ou leurs représentants des fautes graves qu'il pourrait commettre ou des penchants vicieux qu'il pourrait manifester.

Il doit aussi les prévenir, sans retard, en cas de maladie, d'absence, ou de tout fait de nature à motiver leur intervention.

Il n'emploiera l'apprenti, sauf conventions contraires, qu'aux travaux et services qui se rattachent à l'exercice de sa profession.

Il ne l'emploiera jamais à ceux qui seraient insalubres ou au-dessus de ses forces.

Art. 12.

L'apprenti doit au *chef d'établissement* fidélité, obéissance et respect ; il doit l'aider, par son travail, dans la mesure de son aptitude et de ses forces.

Art. 13.

Le *chef d'établissement* doit enseigner, progressivement et complètement, l'art, le métier ou la profession spéciale qui fait l'objet du contrat.

Art. 14.

Les Conseils de prud'hommes et, à défaut, des Commissions locales composées mi-partie de patrons et mi-partie d'ouvriers sur-

veillent l'instruction professionnelle des apprentis, soit à l'atelier, soit dans les écoles ou institutions spéciales.

En cas d'apprentissage insuffisant, le Conseil de prud'hommes peut obliger le chef d'établissement à faire suivre des cours professionnels, même pendant les heures de travail. Il peut également prolonger la durée de l'apprentissage pendant un an au maximum, ou rompre le contrat.

Art. 15.

L'enfant dont l'apprentissage est achevé passe un examen. En cas de succès, un certificat lui est délivré

Art. 16.

Tout industriel, commerçant, banquier, chef d'atelier ou ouvrier, convaincu d'avoir détourné un apprenti de chez un chef d'établissement, pour l'employer en qualité d'apprenti ou d'ouvrier, pourra être passible de tout ou partie de l'indemnité à prononcer au profit du chef d'établissement abandonné

Art. 17.

Les deux premiers mois de l'apprentissage sont considérés comme un temps d'essai, pendant lequel le contrat peut être annulé par la seule volonté de l'une des parties. Dans ce cas, aucune indemnité ne sera allouée à l'une ou à l'autre partie, à moins de conventions expressees.

Art. 18

Le contrat d'apprentissage sera résolu de plein droit :

1° Par la mort du chef d'établissement ou de l'apprenti ;

2° Si l'apprenti ou le chef d'établissement est appelé au service militaire ;

3° Si le chef d'établissement ou l'apprenti vient à être frappé d'une des condamnations prévues à l'article 6 de la présente loi ;

4° Pour les filles mineures, dans le cas de décès de l'épouse du chef d'établissement, ou de toute autre femme de la famille qui dirigeait la maison à l'époque du contrat.

Art. 19.

Le contrat peut être résolu sur la demande des parties ou de l'une d'elles :

1^o Dans le cas où l'une des parties manquerait aux stipulations du contrat ;

2^o Pour cause d'infraction grave ou habituelle aux prescriptions de la présente loi ;

3^o Dans le cas d'inconduite habituelle de la part de l'apprenti ;

4^o Si le *chef d'établissement* transporte sa résidence dans une autre commune que celle qu'il habitait lors de la convention.

Néanmoins, la demande en résolution du contrat fondée sur ce motif ne sera recevable que pendant trois mois, à compter du jour où le *chef d'établissement* aura changé de résidence ;

5^o Si le *chef d'établissement* ou l'apprenti encourait une condamnation comportant un emprisonnement de plus d'un mois ;

6^o Dans le cas où l'apprenti viendrait à contracter un mariage ;

7^o Dans le cas où l'apprenti veut embrasser une autre profession, mais à la condition de ne pas reprendre sa première profession pendant neuf mois.

8^o S'il est devenu certain que l'apprenti est incapable d'apprendre la profession.

Art. 20.

Si le temps convenu pour la durée de l'apprentissage dépasse le maximum de la durée consacrée par les usages locaux, ce temps peut être réduit ou le contrat résolu.

Art. 21.

Le Conseil des prud'hommes ou, à défaut, le juge de paix, juge les litiges relatifs à l'application de la présente loi.

Il applique les articles 8 et 9 sur la proposition de la Commission locale professionnelle instituée par l'article 13, quand elle existe, et d'office si elle n'existe pas,

Art. 22.

Le Conseil de prud'hommes peut confier le soin de faire passer

les examens, prévus par l'article 13, à une section de Conseil du travail ou à une Commission mixte de patrons et d'ouvriers pour les professions représentées dans la section ou la commission, mais lui seul délivre les certificats.

Art. 23.

Les inspecteurs du travail sont chargés de relever les infractions aux articles 10 (§§ 2 et 3), 11, 12 de la présente loi.

Art. 24.

Toute contravention aux articles 4, 5, 6, 10 (§§ 2 et 3), 11, 12 et 14 de la présente loi sera poursuivie devant le tribunal de police et punie d'une amende de 5 à 15 francs.

Pour les contraventions aux articles 4, 5, 10 (§§ 2 et 3), 11, 12 et 14 le tribunal de police pourra, dans le cas de récidive, prononcer, outre l'amende, un emprisonnement de un à cinq jours.

En cas de récidive, la contravention à l'article 6 sera poursuivie devant les tribunaux correctionnels et punie d'un emprisonnement de quinze jours à trois mois, sans préjudice d'une amende qui pourra s'élever de 50 francs à 300 francs.

Art. 25.

Les dispositions de l'article 463 du Code pénal sont applicables aux faits prévus par la présente loi.

Art. 26.

Les articles 9, 10 et 11 de la loi du 22 germinal an XI, la loi du 21 février 1851 et l'article 25 de la loi du 2 novembre 1892 sont abrogés.

ANNEXE II

Décret relatif à l'organisation des Conseils consultatifs du travail.

(*Journal Officiel* du 11 mai 1909) (1)

Le Président de la République française,

Sur le rapport du Ministre du travail et de la prévoyance sociale.

Vu la loi du 17 juillet 1908, relative à l'institution des Conseils consultatifs du travail, et notamment son article 10 ainsi conçu : « Un décret rendu en la forme de règlement d'administration publique déterminera les conditions de fonctionnement de la présente loi » ;

Vu la loi du 27 mars 1907 concernant les Conseils de prud'hommes ;

Vu les décrets du 10 août 1899 sur les conditions du travail dans les marchés passés au nom de l'Etat, des départements, des communes et des établissements publics de bienfaisance ;

Vu l'avis du Ministre des finances en date du 16 mars 1909 ;

Le Conseil d'Etat entendu,

(1) Ce décret est celui que nous avons signalé dans le cours de cet ouvrage comme étant en préparation devant le Conseil d'Etat. Il a paru au *Journal Officiel* après notre mise en pages. Nous n'avons donc pu le publier qu'à cette place, sans avoir d'ailleurs le temps nécessaire pour en faire l'examen.

Décrète :

TITRE I^{er}

INSTITUTION, ORGANISATION ET DISSOLUTION

Article 1^{er}. — Lorsque, soit à la demande des patrons et des ouvriers d'une même industrie et d'une même région, soit d'office, le Ministre du travail et de la prévoyance sociale estime qu'il y a lieu d'instituer un conseil consultatif du travail, il est procédé à une instruction administrative auprès du Conseil général, des chambres de commerce, des chambres consultatives des arts et manufactures et des Conseils municipaux de la région intéressée.

L'instruction porte : 1^o sur l'opportunité de cette création ; 2^o sur l'étendue de la circonscription à donner au Conseil et sur le choix du siège du Conseil ; 3^o s'il y a lieu, sur la réunion de plusieurs professions similaires dans le Conseil ; 4^o sur le nombre des membres titulaires et suppléants à attribuer à chaque section ; 5^o sur les offres de concours aux dépenses devant résulter de la création et du fonctionnement du Conseil.

Sont jointes au dossier les observations qui seraient présentées par les syndicats patronaux et ouvriers et les unions de ces syndicats.

Art. 2. — Le décret d'institution fixe le siège du Conseil, sa circonscription, le nombre de ses membres tant titulaires que suppléants et, s'il y a lieu, la nomenclature des professions similaires ressortissant au Conseil.

La circonscription doit être fixée de telle sorte que les électeurs patrons ou ouvriers d'un seul établissement ne soient pas en nombre supérieur à la moitié des électeurs patrons ou ouvriers du Conseil.

Les deux sections, patronale et ouvrière, qui composent le Conseil, doivent être constituées chacune avec un même nombre

de membres titulaires et un même nombre de membres suppléants.

Art. 3. — Lorsque le Conseil s'étend sur plus d'un département, il appartient au préfet du département où siège le Conseil d'exercer vis-à-vis de celui-ci les attributions confiées à l'administration préfectorale par le présent décret.

Pour les opérations électorales et pour toutes les mesures d'exécution exigeant l'intervention de l'autorité administrative locale ou départementale, le préfet du département où siège le Conseil se consulte, sous l'autorité du Ministre du travail et de la prévoyance sociale, avec les préfets des départements intéressés.

Art. 4. — Les dispositions des articles 8, 9, paragraphes 2 et 3 et des articles 10, 12, 13, paragraphes 1 et 3, de la loi du 27 mars 1907, concernant les Conseils de prud'hommes, s'appliquent à la composition des listes électorales, aux opérations électorales et au recours dont elles peuvent être l'objet.

Art. 5. — Dans chaque section, les délégués titulaires et les délégués suppléants sont élus sur une liste unique.

Les premiers élus sont proclamés titulaires dans la limite du nombre des sièges à pourvoir ; les autres sont proclamés suppléants.

Il est dressé un tableau comprenant les noms des candidats élus au premier tour de scrutin et, à la suite de ceux-ci, les noms des candidats élus au second tour. Pour chacun des tours de scrutin, l'inscription a lieu dans l'ordre du nombre des voix obtenues ; si plusieurs candidats ont obtenu le même nombre de voix, l'inscription a lieu par rang d'âge.

Art. 6. — Dans tous les cas prévus à l'article 4, dernier paragraphe, de la loi du 17 juillet 1908, à défaut de démission de l'intéressé, celui-ci est appelé par le bureau de sa section à fournir des explications. Si elles ne sont pas jugées satisfaisantes, il est procédé conformément aux paragraphes 5 et 6 de

l'article 15 de la loi du 27 mars 1907 sur les conseils de prud'hommes.

Art. 7. — Dans le cas où une vacance se produit parmi les membres titulaires d'une section du conseil par suite de décès, de démission, ou pour toute autre cause, le suppléant de cette section qui se trouve en tête du tableau devient titulaire.

Art. 8. — Lorsqu'il ne reste plus de suppléants au tableau, il est procédé à des élections pour compléter le conseil.

Toutefois, il n'est pas procédé à des élections complémentaires dans les six mois qui précèdent le renouvellement général.

Art. 9. — La dissolution d'un conseil ou d'une section est prononcée par décret rendu en conseil d'État, sur la proposition du ministre du travail et de la prévoyance sociale.

Le décret fixe la date des nouvelles élections qui doivent intervenir dans un délai maximum de six mois.

Si la dissolution n'atteint qu'une des sections, les nouveaux membres élus restent en fonctions jusqu'à la date du renouvellement général du conseil.

La suppression d'un conseil est prononcée dans la même forme que sa dissolution.

TITRE II

FONCTIONNEMENT DES CONSEILS CONSULTATIFS DU TRAVAIL

Art. 10. — Les conseils consultatifs du travail se réunissent en sessions ordinaires ou extraordinaires à la mairie de la commune de leur siège.

Le conseil se réunit en session ordinaire une fois par trimestre.

Les sessions extraordinaires ont lieu soit sur l'initiative du Gouvernement, soit sur la demande des bureaux des deux sections ou de la moitié des membres titulaires de chaque section. La demande doit faire connaître l'objet de la session.

Le conseil est convoqué par le préfet, tant en session ordinaire qu'en session extraordinaire.

Art. 11. — La convocation aux sessions est adressée aux délégués titulaires et aux délégués suppléants.

Elle fixe la date d'ouverture et la durée maximum de la session ; elle fait connaître les questions portées à l'ordre du jour.

Cet ordre du jour n'est pas limitatif en ce qui concerne les sessions ordinaires.

Dans les sessions extraordinaires, ne peuvent être discutées que les questions ayant motivé la convocation.

Art. 12. — Au début de chaque session ordinaire, chacune des sections, réunie sous la présidence de son doyen d'âge, nomme son bureau.

Le président et le secrétaire restent en fonctions jusqu'à la prochaine session ordinaire.

Aussitôt après l'élection de leurs bureaux, les sections se réunissent, une fois au moins, en séance plénière du conseil.

Art. 13. — Le conseil, réuni en assemblée plénière, arrête son règlement intérieur. Ce règlement confère au président les pouvoirs nécessaires pour assurer l'ordre des délibérations.

Il est procédé de même dans chaque section.

Ces règlements sont communiqués au ministre du travail et de la prévoyance sociale.

Art. 14. — Pendant la durée des sessions, les membres de chaque section sont convoqués par leur bureau soit pour les séances plénières, soit pour les séances de section.

Pour les séances plénières, la date, l'heure et l'objet de la réunion sont préalablement fixés d'accord entre les bureaux.

A défaut d'accord, le préfet peut convoquer le conseil en réunion plénière, mais seulement dans les cas où une délibération prise en commun est obligatoire.

Art. 15, En dehors des cas prévus aux articles 12 et 13,

les sections sont tenues de délibérer en commun lorsque le conseil est appelé par l'administration :

1^o A donner des avis sur les conflits économiques survenus entre patrons et ouvriers et sur les moyens d'y mettre fin ;

2^o A donner les avis qui doivent être demandés, en vertu de l'article 3 des décrets du 10 août 1899, à des commissions mixtes composées en nombre égal de patrons et d'ouvriers, par l'administration chargée de constater ou vérifier le taux normal et courant du salaire et la durée normale et courante de la journée de travail.

Art. 16. — Les membres suppléants peuvent assister à toutes les séances. Ils n'ont que voix consultative ; toutefois, ils sont appelés, dans l'ordre du tableau, à voter à la place des membres titulaires de leur section qui n'assistent pas à la séance.

Art. 17. — Les délibérations du conseil et des sections ne sont valables que si le nombre des membres présents, titulaires ou suppléants, appartenant à chaque section est au moins égal à la moitié du nombre des membres titulaires de la section, tel qu'il est fixé par le décret d'institution.

Art. 18. — Chaque fois que le conseil doit formuler un avis en séance plénière, les patrons et les ouvriers prenant part au vote doivent être en nombre égal.

Si le nombre des membres présents ayant qualité pour voter soit comme titulaires, soit en vertu de l'article 16, est moins élevé dans l'une des sections, les derniers membres de l'autre section dans l'ordre du tableau doivent s'abstenir.

Art. 19. — Le conseil dresse chaque année au début de sa première session ordinaire une liste de personnes qui, le cas échéant et de préférence à toutes autres, lui seront adjointes dans l'ordre d'inscription, en cas de partage des voix en assemblée plénière.

Elles sont choisies soit à la majorité simple obtenue dans chacune des deux sections, soit par les deux tiers des voix en séance plénière du conseil.

Dans le cas où toutes les personnes inscrites sur la liste auraient été récusées et où aucun autre choix n'aurait été fait par le conseil, le désaccord est mentionné aux registres visés à l'article 21.

Art. 20. — Lorsque le conseil ou les sections ne se jugent pas suffisamment éclairés pour émettre en connaissance de cause les avis qui leur sont demandés, ils peuvent soit charger un ou plusieurs rapporteurs de recueillir des informations, soit entendre toute personne qui consentirait à donner des renseignements.

Art. 21. — Les séances du conseil du travail et de ses sections ne sont pas publiques.

Il est tenu un registre des avis du conseil et un registre des avis de chaque section. Ces registres, déposés au secrétariat de la mairie, sont mis à la disposition du public.

Art. 22. — L'arrêté du ministre du travail annulant une délibération en vertu de l'article 9 doit être motivé. Il est transmis par le préfet aux présidents des sections en cause pour être transcrit sur les registres prévus à l'article précédent. Le préfet, en le transmettant, rappelle les dispositions de la loi pour le cas de récidive.

Art. 23. — Les fonds de toute origine, destinés à couvrir les dépenses des conseils du travail, sont centralisés, au compte des cotisations municipales, par le trésorier-payeur général du département dans lequel ces conseils ont leur siège.

Dans le dernier trimestre de chaque année, les présidents soumettent au préfet des propositions pour l'emploi des fonds pendant l'année suivante.

Les dépenses sont ordonnancées par le préfet, sur la proposition des deux présidents et, dans le cas où la dépense ne concerne qu'une section, sur la proposition du président de cette section.

Art. 24. — Le ministre du travail et de la prévoyance sociale

est chargé de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* et inséré au *Bulletin des lois*.

Fait à Paris, le 10 mai 1909.

A. FALLIÈRES.

Par le Président de la République :

Le ministre du travail et de la prévoyance sociale,

RENÉ VIVIANI.

Le ministre des finances,

J. CAILLAUX.

ANNEXE III

Congrès national et général de l'Industrie, du Commerce et du Travail (19-20-21 avril 1909).

Ce Congrès s'est ouvert le 19 avril 1909, à la salle d'Horticulture rue de Grenelle. Un grand nombre d'organisations syndicales patronales, et ouvrières de Paris et de province (1) avaient répondu à la consultation sur la crise de l'apprentissage, organisée par la Commission permanente mixte des industries du bâtiment.

La première séance fut ouverte par un discours de M. Georges Picot, membre de l'Institut, président de la Société de Protection des apprentis, président d'honneur du Congrès, qui, après avoir rappelé l'ancienneté de la crise, indiquait le sens, à notre avis très exact, dans lequel devaient s'orienter les efforts, le rajeunissement des institutions existantes, et le développement du groupement professionnel (formation de syndicats d'apprentissage).

Au bureau avaient pris place aux côtés de M. Georges Picot, M. Marc, président de l'Union de la propriété bâtie, en France ; M. Soulé, président honoraire de la Fédération nationale du bâtiment ; Villemin, président de l'Association professionnelle

(1) Près de quatre cents, d'après les informations de *La Presse*, du 20 avril. Exactement 322 d'après l'*Echo de Paris*, même date. Ce seraient, pour la plupart, d'après ce dernier journal, des Chambres de commerce, des Chambres syndicales patronales et des syndicats ouvriers indépendants.

des entrepreneurs de maçonnerie, de la ville de Paris et du département de la Seine ; Lucien Fabre, président de la Société amicale des chefs de service et contremaîtres de l'Industrie métallurgique, etc...

Le Congrès s'est réparti en cinq commissions pour étudier les diverses questions qui lui étaient soumises et qui étaient notamment les suivantes :

Apprentissage patronal. Sociétés régionales pour le développement de l'apprentissage, ateliers, écoles d'initiative privée, cours de perfectionnement, cours du soir, écoles compagnonniques et syndicales. Ecoles professionnelles officielles. Mutualité, associations post-scolaires. Apprentissage dans les corporations féminines et centres ménagers.

Le dépouillement des réponses faites par les organisations consultées a donné notamment les résultats suivants :

Sur la question des Sociétés d'apprentissage et de l'enseignement professionnel, elles ont, en très grand nombre, proclamé la supériorité de l'initiative privée.

Elles sont en majorité favorables à l'établissement d'un certificat d'apprentissage, qui constituerait une garantie pour les patrons et les ouvriers, et serait une cause d'émulation pour les apprentis.

Enfin, relativement au budget de l'apprentissage, la Chambre consultative des syndicats et groupes professionnels se rattachant à l'industrie du bâtiment, propose que les Chambres de commerce et d'industrie consacrent une partie de leurs ressources à la réorganisation et au développement de l'apprentissage (1).

Voici les vœux qui auraient été émis par le Congrès (2) :

L'apprentissage, dans le commerce et l'industrie, incombera aux diverses professions qui devront en assurer l'organisation

(1) Voir sur les travaux du Congrès les journaux des 19, 20, 21, 22 avril 1909.

(2) Journal *La Presse*, 3 mai 1909.

et en supporter les charges, concurremment avec l'Etat, les départements et les communes.

Les Chambres de commerce auront la mission de diriger en France le préapprentissage et l'apprentissage.

Ce dernier sera organisé par des Sociétés coopératives.

Le préapprentissage aura lieu sous forme d'ateliers préparatoires soit à l'Ecole, soit de toute autre façon sous l'impulsion et le contrôle des Chambres de commerce.

Modifications aux lois de 1892 et de 1900.

Revision de la loi organique de 1882 sur l'Ecole primaire pour les jeunes filles. Création de centres ménagers (3).

Pour réaliser ce vaste et complexe programme, le Congrès a décidé au cours de ses travaux, de constituer un comité permanent exécutif pour l'apprentissage. Celui-ci a tenu déjà sa pre-

(3) L'apprentissage féminin et la question des centres ménagers ont été tout spécialement étudiés. Ils ont fait l'objet de rapports très documentés qui démontrent la nécessité de réformes, rapportées dans *La Presse*, du 21 avril, et qu'il nous paraît utile de reproduire, en raison des vues d'ordre général qui y sont exposées.

1^o Les directrices ou maitresses des centres ménagers ne doivent être en aucune façon ni des spécialistes, ni des maitresses techniques, ni des professionnelles quelconques qui verraient toujours dans les élèves des apprenties auxquelles il faut apprendre le métier.

2^o Cet enseignement des centres ménagers ne doit jamais apprendre à coudre, repasser, cuisiner, raccommoder, que pour introduire dans l'esprit de l'élève des idées d'ordre et de prévoyance. C'est le développement moral et physique simultané.

3^o Il ne doit pas être une collection de recettes, mais un enchaînement de « pourquoi » et de « parce que ».

4^o Ces centres ouverts pour les enfants de tout venant, sans concours d'entrée sous quelque forme que ce soit, ni classement autre que la bonne conduite, doivent être conservés à l'initiative privée, parce qu'elle seule possède la souplesse nécessaire au succès complet : chaque centre devant varier de forme et non de fond, ni de mode d'enseignement, selon le quartier ou le champ d'action dans lequel il opère.

mière réunion et a constitué son bureau, ainsi composé : Président d'honneur : M. Georges Picot ; président : M. Lucien Fabre ; vice-présidents : MM. de Ribes-Christoffe, Lefébure Eudes, Soulé ; Secrétaires : MM. L. Vergoz, Wagner, Cruchon, Perrin, Goubie, Champetier de Ribes

Le Comité a décidé de commencer immédiatement une campagne très active en vue de la réalisation des vœux du Congrès (1).

(1) Journal *La Presse*, 3 mai 1909.

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
AVANT-PROPOS.....	V
INTRODUCTION HISTORIQUE.....	1

PREMIÈRE PARTIE

<i>Législation actuelle de l'apprentissage</i>	41
--	----

DEUXIÈME PARTIE

<i>La crise de l'apprentissage</i>	69
CHAPITRE PREMIER. — <i>L'étendue de la crise</i>	76
CHAPITRE II. — <i>Les causes de la crise</i>	101
Causes économiques.....	102
Causes morales.....	117
Causes légales.....	134
Lois sur la durée du travail.....	134
Lois sur les accidents du travail.....	148
Lois spéciales.....	163
Loi du 22 février 1851.....	166
I. — Surveillance de l'apprentissage.....	176
II. — Nombre des apprentis.....	176
III. — Age des apprentis.....	184
IV. — Preuve du contrat.....	192

V. — Sanction des obligations nées du contrat.....	197
VI. — La loi et la conception nouvelle de l'apprentis- sage.....	209
CHAPITRE III. — <i>Les effets de la crise</i>	221

TROISIÈME PARTIE

<i>Remèdes proposés à la crise</i>	231
CHAPITRE PREMIER. — <i>L'enseignement technique</i>	
Section I. — A l'école.....	235
Section II. — Dans les cours professionnels.....	259
CHAPITRE II. — <i>L'apprentissage à l'atelier</i>	
Section I. — Réformes réalisées.....	277
Section II. — La réglementation proposée.....	
Considérations générales.....	286
Modifications résultant de la nouvelle conception de l'ap- prentissage.....	318
Modifications relatives à la réglementation du travail des apprentis.....	321
Mesures à prendre au moment de l'entrée en apprentis- sage.....	329
Mesures à prendre pendant l'apprentissage.....	337
Mesures préventives.....	337
Mesures répressives.....	345
Mesures à prendre à la fin de l'apprentissage.....	350
CONCLUSION.....	355

ANNEXES

I. — Proposition de loi de M. Henri Michel.....	367
II. — Décret du 11 mai 1909, relatif aux Conseils consul- tatifs du travail.....	374
III. — Congrès de l'industrie, du commerce et du travail.....	382

